

เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

EMPOWERING TEACHERS' LEARNING TO ENHANCE STUDENTS' ACCOUNTABILITY SKILLS

THIDAWAN PRAIPRUEK

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DOCTOR DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน
ชื่อนักศึกษา	:	ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	ดร.เอกชาตรี สุขเสน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....

(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์:

ประธานกรรมการ .....

(ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....

(พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....

(ดร.เอกชาตรี สุขเสน)

กรรมการ .....

(รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ)

กรรมการ .....

(ผศ.ดร.วิทูล ทาชา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic	:	Empowering Teachers' Learning to Enhance Students' Accountability Skills
Student's Name	:	Thidawan Praipruek
Degree Sought	:	Doctor of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Phrakhrudhammabhisamai, Asst.Prof.Dr.
Co-Advisor	:	Dr.Akchatree Suksen

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst.Prof.Dr.)

Dissertation Committee:
Chairman .....
(Asst.Prof.Dr.Paisan Suwannoi)

Member (Advisor) .....
(Phrakhrudhammabhisamai, Asst.Prof.Dr.)

Member (Co-Advisor) .....
(Dr.Akchatree Suksen)

Member .....
(Assoc.Prof.Dr.Wirot Sanrattana)

Member .....
(Asst.Prof.Dr.Witoon Thacha)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน**
ชื่อนักศึกษา	:	**ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร.**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.เอกชาตรี สุขเสน**

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่เรียกว่า “โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน” โดยระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับการพัฒนาครูและนักเรียนโรงเรียนที่เป็นประชากรเป้าหมายในการเผยแพร่ผลงานวิจัยได้ในวงกว้าง โดย โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองนี้ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาครู มีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง เพื่อการเรียนรู้ของครู 7 คู่มือ และ 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามตัวบ่งชี้ที่กำหนด มีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อใช้เป็นแนวการปฏิบัติของครู 1 คู่มือ ผลการทดสอบประสิทธิภาพของโปรแกรมจากวิจัยเชิงทดลองในโครงการแรก พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลอง 16 คน มีผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีคะแนนเฉลี่ยจากผลการทดสอบหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยเชิงทดลองในโครงการที่สอง พบว่า นักเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา 540 คน มีคะแนนเฉลี่ยจากผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยจึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่า “โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน” ได้รับการยืนยันถึงความมีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับครูและนักเรียนในโรงเรียนที่เป็นประชากรเป้าหมายในการเผยแพร่ผลงานวิจัยได้ต่อไป

คำสำคัญ : โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง, การเรียนรู้ของครู, ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

ABSTRACT

Dissertation Topic	:	**Empowering Teachers' Learning to Enhance Students' Accountability Skills**
Student's Name	:	**Thidawan Praipruek**
Degree Sought	:	**Doctor of Education**
Department	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Phrakhrudhammabhisamai, Asst.Prof.Dr.**
Co-Advisor	:	**Dr.Akchatree Suksen**

This research aims to develop an educational innovation called "Online Self-Training Program for Empowering Teachers' Learning to Enhance Students' Accountability Skills" Research and Development (R&D) methodology to be effective and advantageous for developing teachers and students in the target schools where the research results are extensively publicized. This online self–training program consists of 2 projects: 1) a teacher development project; and 2) a teachers' learning project to develop students to be qualified according to the preset indicators, with a self-training module as a guideline for teachers. The results of testing the efficiency of the program from the experimental research of the first project showed that the learning results of the 16 teachers in the experiment group have learning outcome met the standard criteria of 90/90, and the average score after the experiment was higher than before the experiment with statistical significance. Additionally, the results of the experimental research of the second project reveal that the 540 students in the target group of development had average scores from the evaluation of accountability skills after the experiment higher than after the experiment with statistical significance. The results of the research are consequently under the stated hypothesis. This means that the "Online Self-Training Program for Empowering Teachers' Learning to Enhance Students' Accountability Skills" is approved with efficiency, and it is capable of being implemented with teachers and students who were the target population for publicizing the research in the future.

Keywords: online self-training program, teachers' learning, accountability skill

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร. และ ดร.เอกชาตรี สุขเสน อาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำ อบรมสั่งสอน และอุทิศเวลาอันมีค่าให้กับศิษย์ ช่วยเหลือทุกขั้นตอนของการทำวิจัยตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งสำเร็จ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณอาจารย์ในความเมตตาเป็นอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่ให้โอกาสข้าพเจ้าได้รับการศึกษาที่ดี จนสำเร็จการศึกษาในระดับดุษฎีบัณฑิตครั้งนี้ กราบขอบพระคุณ พระครูสุธี จริยวัฒน์, ผศ.ดร. พระมหาศุภชัย สุภกิจฺโจ, ผศ.ดร. พระครูวินัยธรเชาวน์พิทย์ สุธีโร ผศ.ดร.วิทูล ทาชา และ ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ประธานคณะกรรมการการสอบ และคณะกรรมการทุกท่าน รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเครื่องมือการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ นางอำไพ กิติศรีวรพันธุ์ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนวรราชวิทยา ที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษา คณะผู้บริหารทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจ คณะครูและนักเรียนโรงเรียนวรราชวิทยา กลุ่มเป้าหมายในการทดลอง ที่ให้ความร่วมมือในการทำงานวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น เอกวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 8 ทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือดูแล สนับสนุน ประสานงาน แก้ไขปัญหาทุกอย่างด้วยดีเสมอมา

ท้ายที่สุดของความสำเร็จในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้ชีวิตและสติปัญญาแก่ข้าพเจ้า คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ขอมอบคุณค่านั้นแด่บิดา มารดา ตลอดจนสมาชิกในครอบครัวทุกคน ที่ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ ความห่วงใย และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา หากมีสิ่งใดบกพร่องผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ และขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้

ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฎ

สารบัญภาพ ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 คำถามการวิจัย 8

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 8

1.4 สมมติฐานการวิจัย 9

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา 10

1.6 ขอบเขตของการวิจัย 11

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ 12

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 14

2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **16**

2.1 หลักธรรมเพื่อคุณภาพและความสำเร็จในการทำวิจัย 16

2.2 การวิจัยและพัฒนา : แนวคิดและแนวปฏิบัติเพื่อการวิจัย 20

2.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ 26

2.4 กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน 95

2.5 บริบทของโรงเรียนวรราชวิทยา : กลุ่มทดลองเพื่อทดสอบประสิทธิภาพของนวัตกรรมที่เป็นผลผลิตในการวิจัย 99

2.6 บริบทของโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน : กลุ่มประชากรเป้าหมายในการเผยแพร่นวัตกรรมที่เป็นผลผลิตจากการวิจัย 124

2.7 ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาเพื่อนำนวัตกรรมที่เป็นผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในโรงเรียนที่เป็นประชากรเป้าหมาย เพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมในงานวิจัย 128

2.8 กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย 130

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**137**
	3.1 ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ	138
	3.2 ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข	140
	3.3 ขั้นตอนที่ 3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม	141
	3.4 ขั้นตอนที่ 4 การทดลองในภาคสนาม (Trial)	147
	3.5 ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล	149
	3.6 การเขียนรายงานผลการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย	151
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**152**
	4.1 ขั้นตอนที่ 1 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการ	152
	4.2 ขั้นตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข	154
	4.3 ขั้นตอนที่ 3 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	158
	4.4 ขั้นตอนที่ 4 ผลการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (Trial)	186
5	**โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน**	**217**
	5.1 คู่มือชุดที่ 1 ทัศนะเกี่ยวกับนิยาม	223
	5.2 คู่มือชุดที่ 2 ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญ	237
	5.3 คู่มือชุดที่ 3 ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะและคุณลักษณะ	254
	5.4 คู่มือชุดที่ 4 ทัศนะเกี่ยวกับอุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรค	277
	5.5 คู่มือชุดที่ 5 ทัศนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้าง	293
	5.6 คู่มือชุดที่ 6 ทัศนะเกี่ยวกับขั้นตอนเพื่อพัฒนา	333
	5.7 คู่มือชุดที่ 7 ทัศนะเกี่ยวกับการประเมิน	350
	5.8 คู่มือประกอบโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักเรียน	366
6	**สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**	378
	6.1 สรุปผลการวิจัย	379
	6.2 อภิปรายผล	383
	6.3 ข้อเสนอแนะ	389
	บรรณานุกรม	**391**
	ภาคผนวก	**399**
	ภาคผนวก ก รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือครั้งที่ 1	400

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ภาคผนวก ข หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ครั้งที่ 1 402
ภาคผนวก ค รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ครั้งที่ 2 404
ภาคผนวก ง หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ครั้งที่ 2 406
ภาคผนวก จ รายชื่อและสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู 408
ภาคผนวก ฉ หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู 410
ภาคผนวก ช แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ครู 412
ภาคผนวก ซ รายชื่อและสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาในแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน 422
ภาคผนวก ฌ หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาในแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน 424
ภาคผนวก ญ แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาในแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน 426
ภาคผนวก ฎ แบบทดสอบผลการเรียนรู้ครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนที่เป็น Google Form 431
ภาคผนวก ฏ หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงโรงเรียนเพื่อขออนุญาตทดลองใช้แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนหฤทัยคริสเตียนหนองหิน 439
ภาคผนวก ฐ ผลการวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder-Richardson 441
ภาคผนวก ฑ แบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ที่เป็น Google Form 443

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ภาคผนวก ฒ หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษา เพื่อการทดลองใช้แบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ในโรงเรียนหฤทัย คริสเตียนหนองหิน..... 447

ภาคผนวก ณ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของครอนบาคของแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน..... 549

ภาคผนวก ด หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษา ที่เป็นพื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง..... 451

ภาคผนวก ต รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง..... 453

ภาคผนวก ถ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครู ที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t-test)..... 456

ภาคผนวก ท ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินทักษะความมีพันธะ รับผิดชอบของนักเรียนก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t-test)..... 458

ประวัติผู้วิจัย..... 460

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	คำนิยามจากแหล่งสืบค้นต่าง ๆ	29
2.2	ผลการสังเคราะห์สรุปลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	49
2.3	ผลการสังเคราะห์สรุปแนวทางเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	77
2.4	กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน	97
2.5	แผนงานบริหารงานทั้ง 4 ด้าน	101
2.6	จำนวนบุคลากร จำแนกตามหน้าที่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์	104
2.7	สถิติจำนวนนักเรียน	105
2.8	ตารางแสดงผลการพัฒนาเด็ก ระดับปฐมวัย	109
2.9	ตารางเปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561-2563 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	110
2.10	ตารางเปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561-2563 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	111
2.11	ตารางเปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561-2563 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	112
2.12	ตารางจำนวนและร้อยละของนักเรียนที่มีผลการเรียนระดับ 3 ขึ้นไป ระดับประถมศึกษา	113
2.13	ตารางจำนวนและร้อยละของนักเรียนที่มีผลการเรียนระดับ 3 ขึ้นไป ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เทอมที่ 1	114
2.14	ตารางจำนวนและร้อยละของนักเรียนที่มีผลการเรียนระดับ 3 ขึ้นไป ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เทอมที่ 2	115
2.15	ตารางจำนวนและร้อยละของนักเรียนที่มีผลการเรียนระดับ 3 ขึ้นไป ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เทอมที่ 1	116
2.16	ตารางจำนวนและร้อยละของนักเรียนที่มีผลการเรียนระดับ 3 ขึ้นไป ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เทอมที่ 2	117
2.17	ผลการประเมินภายนอกรอบที่ 3	118
2.18	ผลการประเมินภายนอกรอบที่ 4	118
2.19	ตารางผลงานรางวัลการประกวดแข่งขันวงโปงลางที่แสดงถึงความโดดเด่นของสถานศึกษา	120
2.20	จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครูในโรงเรียนเอกชน จำแนกตามระบบและประเภทโรงเรียน ปีการศึกษา 2566	126
2.21	กรอบแนวคิดเชิงระบบของข้อเสนอทางเลือกเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	132

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
3.1	เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ	144
3.2	เกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ	144
3.3	แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู	148
3.4	แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน	149
4.1	แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงสำนวนภาษา	160
4.2	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู	172
4.3	คะแนนจากการทดลองใช้ (Try-out) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder-Richardson	174
4.4	เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ	176
4.5	เกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ	176
4.6	ค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และผลการพิจารณาคุณภาพของข้อสอบรายข้อของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู	177
4.7	แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	180
4.8	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาในแต่ละด้านของแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	184
4.9	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนจำแนกเป็นรายด้านและทั้งฉบับ	186
4.10	ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test)	188
4.11	ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test)	192
4.12	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการทดสอบครู ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)	194
4.13	ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูหลังการพัฒนา (Post-test) เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90	196
4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง ก่อนการพัฒนา (Pre-test)	199

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.15 ผลการประเมินตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา” ไปใช้ในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน..... 203
4.16 ผลการประเมินตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนเพื่อพัฒนา” ไปใช้ในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน..... 207
4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง หลังการพัฒนา (Post-test)..... 212
4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการประเมินนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)..... 214

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	หลักธรรมที่นำมาใช้เพื่อคุณภาพและความสำเร็จในการทำวิจัย	20
2.2	ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ	22
2.3	โครงสร้างการบริหาร	101
2.4	ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2561-2563 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	110
2.5	ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2561-2563 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3	111
2.6	ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2561-2563 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6	112
2.7	โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	126
3.1	โครงสร้างของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ใช้ในงานวิจัย	137
3.2	ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi ที่ใช้ในงานวิจัย	138
3.3	กรอบแนวคิดในการจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองในงานวิจัยนี้	140
4.1	การสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะที่ 1	155
4.2	การสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะที่ 2	157
4.3	กิจกรรมในขั้นตอนการเตรียมการ ก่อนการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม	187
4.4	การนำเอาคู่มือไปใช้เพื่อพัฒนาตนเองของครู	189
4.5	กิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการเพื่อการเรียนรู้ของครู	190
4.6	กิจกรรมการชี้แจงระเบียบวิธีวิจัยให้กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง	198
4.7	กิจกรรมครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน	202
4.8	กิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน	211

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันเนื่องจากวิกฤติการแพร่ระบาดโควิด 19 ทำให้คุณภาพด้านการศึกษาลดลง ระบบการศึกษาของทุกประเทศมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินการไปได้ โดยปรับเปลี่ยนวิธีการสอน จากเรียนในห้องเรียน เป็นการเรียนแบบ Online หรือเรียนแบบผสมสาน (Blended Learning) ดังที่ ฉัตรชัย ตวงรัตนพันธ์ (2564) กล่าวว่า หนึ่งในมาตรการควบคุมการระบาดโควิด-19 ที่มีแนวโน้มส่งผลกระทบระยะยาวต่อสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ มาตรการปิดโรงเรียนและการเรียนออนไลน์ เนื่องจากหลายครอบครัวเผชิญปัญหาในการปรับตัวต่อการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ทั้งด้านอุปกรณ์ สถานที่ หรือแม้กระทั่งความพร้อมด้านจิตใจของนักเรียน ครู อาจารย์ และผู้ปกครองเอง จึงทำให้คุณภาพของการศึกษาลดลง ธนาคารโลก (World Bank) ประเมินว่าวิกฤติโควิด-19 ทำให้มีนักเรียนจำนวนหนึ่งไม่สามารถศึกษาต่อได้ หรือได้รับคุณภาพการศึกษาลดลง และยังจะเป็นปัจจัยเพิ่มความเหลื่อมล้ำในประเทศ เนื่องจากครอบครัวรายได้น้อย นักเรียนในพื้นที่ห่างไกล และนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการศึกษา อาจปรับตัวต่อการเรียนออนไลน์ได้ยากกว่า และยังเป็นการเพิ่มความเหลื่อมล้ำระหว่างประเทศรายได้สูงกับรายได้ต่ำอีกด้วย Antoninis (2017) กล่าวถึง สรุปรายงานการติดตามผลการศึกษาทั่วโลกที่เป็นไปตาม ปฏิญญาอินชอนและกรอบปฏิบัติการด้านการศึกษา 2030 (Education 2030 Incheon Declaration and Framework for Action) กำหนดให้ใช้รายงานการติดตามผลการศึกษาทั่วโลกเป็น “กลไกเพื่อติดตาม และรายงานผลของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 4 รวมทั้งการศึกษาในเป้าหมายอื่น ๆ” โดยมีภาระรับผิดชอบ (Accountability) ในการ “รายงานเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ทั้งระดับประเทศและระหว่างประเทศไปปฏิบัติเพื่อให้ภาคีหุ้นส่วนทั้งหมดที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบต่อพันธสัญญาของตน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการติดตามและทบทวนผลโดยรวมของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับ Bokova (2017) ที่กล่าวถึง “ภาระรับผิดชอบ” (Accountability) ที่ปรากฏให้เห็นตลอดทั้งเนื้อหาของแผนปฏิบัติการด้านการศึกษา 2030 แสดงถึงการที่ยูเนสโก และประชาคมนานาชาติ ให้ความสำคัญกับการติดตามและทบทวนผลการทำงาน เพื่อกระตุ้นและติดตามความคืบหน้า นั่นหมายความว่า ทุกประเทศควรจัดทำรายงานการติดตามผลการศึกษาระดับชาติ ที่สามารถชี้แจงถึงความคืบหน้าของพวกเขาต่อพันธสัญญาที่ให้ไว้ ซึ่งในปัจจุบันมีประมาณครึ่งหนึ่งเท่านั้นที่ดำเนินการดังกล่าว และส่วนใหญ่ก็กระทำอย่างไม่สม่ำเสมอ ภาระรับผิดชอบเป็นเรื่องของการตีความ หลักฐาน ระบุปัญหา และวิธีแก้ไข ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องเป็นหลักในการดำเนินงาน เพื่อให้ทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม Chung (2022) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงแนวทางความรับผิดชอบ (Accountability) ในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสาธารณรัฐเกาหลีว่า หมายถึง การเปลี่ยนวิธีการเพื่อส่งเสริมการเติบโตแบบองค์รวมของนักเรียนในสังคมที่เน้นการสอบ การพัฒนาความสามารถของนักเรียนผ่านคำแนะนำที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อย้ายออกจากแนวทาง

การสอบแบบดั้งเดิม และส่งเสริมให้นักเรียนค้นหาความสามารถในการสร้างสรรค์ของพวกเขาในการเผชิญกับการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 นอกจากนี้ ดูเหมือนว่าสาธารณรัฐเกาหลีกำลังเคลื่อนไปในทิศทางของการใช้ความรับผิดชอบเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

ปัญหาของระบบศึกษาไทยเกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ใช้ทรัพยากรมากแต่ผลสัมฤทธิ์ต่ำ ดังที่ข้อมูลชี้ว่าในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา งบประมาณของกระทรวงศึกษาธิการเพิ่มขึ้นกว่า 2 เท่า และอยู่ในระดับไม่น้อยกว่าประเทศอื่นในเอเชีย ส่วนรายได้ต่อเดือนของครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสอนอยู่ในโรงเรียนรัฐ ก็เพิ่มสูงขึ้นประมาณ 1.5 หมื่นบาทในปี 2544 และประมาณ 2.5 หมื่นบาท ในปี 2553 ซึ่งถือเป็นระดับรายได้ที่ไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น แต่ในทางตรงกันข้าม ผลคะแนนการทดสอบมาตรฐานของนักเรียนไทยทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติกลับมีแนวโน้มลดต่ำ ลงมาก (ปกป้อง จันวิทย์, 2557) ใจกลางของปัญหาคุณภาพการศึกษาไทยไม่ใช่การขาดทรัพยากร แต่เป็นการขาด“ประสิทธิภาพ” ในการใช้ทรัพยากร อันเนื่องมาจากการขาด “ความรับผิดชอบ” สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) เสนอว่าหัวใจของการยกเครื่องการศึกษาไทยให้มีคุณภาพต้องเริ่มจากการสร้างความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา“ความรับผิดชอบ” (Accountability) หมายถึง พันธะผูกพันในหน้าที่การงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งต่อเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายจากบุคคลหรือองค์กรอื่น ๆ โดยมีระบบตรวจสอบที่ฝ่ายผู้มอบหมายเข้าตรวจสอบประเมินผลงานเพื่อให้รางวัล และบทลงโทษแก่ฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ได้ (ศุภณัฏฐ์ ศศิวุฒิวัฒน์, 2555) สอดคล้องกับ สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และศุภณัฏฐ์ ศศิวุฒิวัฒน์ (2555) กล่าวว่า ในบทความ “แก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทย : เราจะเริ่มที่ไหนดี?” ของ ดร.อัมมาร สยามวาลา ได้เสนอให้การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาของไทยเริ่มต้นจากการสร้าง “ความรับผิดชอบ” (Accountability) ในการจัดการศึกษา “ความรับผิดชอบ” หมายถึง พันธผูกพันในหน้าที่ของคน หรือองค์กร ต่อเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย โดยมีระบบที่ผู้มอบหมายสามารถตรวจสอบและประเมินผลงาน เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษผู้ที่ได้รับมอบหมายงานได้ Salem (n.d.) กล่าวถึง ความรับผิดชอบ (Accountability) ว่ามีความสำคัญต่อการรักษาความสำเร็จในระยะยาว เมื่อมีความรับผิดชอบ เราจะยอมรับความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและผลของการเลือกในชีวิต การกระทำมีผลเสมอ ไม่ว่าจะดีหรือไม่ดี เป็นทางเลือกที่จะทำให้แน่ใจว่าความคิด คำพูด และการกระทำในการทำงานร่วมกันในทางบวก เพื่อแสดงผลลัพธ์ที่เราต้องการ ความรับผิดชอบนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก อาชีพที่เราทำจะพัฒนาขึ้นอย่างมากเมื่อมีความรับผิดชอบ สร้างความไว้วางใจจากรากฐาน และปฏิสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับสมาชิกในทีม และลูกค้า การติดตามงานและโครงการต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากความรับผิดชอบช่วยให้เราปฏิบัติตามพันธกรณีได้ นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการลดความกลัว เนื่องจากความไว้วางใจจะเพิ่มทีมในการดึงกันไปสู่การบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ที่เพิ่มมูลค่า ผลผลิตเพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากกระบวนการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งช่วยประหยัดต้นทุนและมีเวลาสำหรับสร้างนวัตกรรมมากขึ้น

มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561 รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศแบบองค์รวมที่เชื่อมโยงกับมิติเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ศาสนาและการเมือง เพื่อสร้างศักยภาพของคนไทยให้เป็นกำลังคนคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสมบูรณ์ทางด้าน

ร่างกายและจิตใจ ในการจัดการศึกษาของชาติจะต้องทำ ให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้เรียน ตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา จนถึงการอุดมศึกษา ทั้งนี้ สถานศึกษามีอิสระในการกำหนดแนวคิด ปรัชญา และวิสัยทัศน์ของการจัดการศึกษา ให้เป็นอัตลักษณ์และสอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษาและตามความถนัดของผู้เรียน หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการสนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมินและพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) มีระบบการบริหาร จัดการทั้งด้านผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากร หลักสูตรการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการศึกษา และการประเมิน ตลอดจนระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ที่เหมาะสมตามแต่ละระดับ และประเภทการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

อีกทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษาก็คือ การทำให้โรงเรียนและครูต้องรับผิดชอบต่อผู้ปกครองโดยตรง ซึ่งน่าจะมีประสิทธิผลมากกว่าเพราะวิธีนี้มีสายความรับผิดชอบ (Accountability Chain) “ผู้ปกครอง-โรงเรียน-ครู” ซึ่งสั้นกว่าเดิม ทำให้มีโอกาสสายขาดน้อยกว่า ครูและโรงเรียนจึงต้องรับผิดชอบต่อผู้ปกครองมากขึ้น ในทางปฏิบัติ การทำให้โรงเรียนและครูต้องรับผิดชอบต่อผู้ปกครองโดยตรงมากขึ้นสามารถทำได้โดยใช้ 3 แนวทางต่อไปนี้ควบคู่กัน ดังนี้ 1) การปฏิรูปด้านข้อมูล โดยการเผยแพร่ข้อมูลคุณภาพของโรงเรียนให้ผู้ปกครองและสังคมรับรู้ เพื่อให้ผู้ปกครองและสังคมเข้าตรวจสอบโรงเรียนได้ง่ายขึ้น หรือใช้ในการเลือกโรงเรียนที่จะส่งลูกไปเรียน 2) การปฏิรูปการบริหารจัดการโรงเรียน โดยให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารการศึกษาจากรัฐมากขึ้น พร้อมกับเพิ่มบทบาทของผู้ปกครองในการเข้าเป็นกรรมการโรงเรียน เพื่อให้สามารถกำกับและตรวจสอบโรงเรียนได้อย่างใกล้ชิดมากขึ้น หรือการที่รัฐกำหนดเป้าหมายด้านคุณภาพที่โรงเรียนจะต้องบรรลุอย่างชัดเจน และวางมาตรการแก้ไขที่เหมาะสม หากโรงเรียนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายนั้นได้ 3) การปฏิรูปแรงจูงใจครู โดยเชื่อมโยงผลการเรียนของนักเรียนเข้ากับการประเมินผลงานของครู แทนการใช้กฎเกณฑ์ในการประเมินผลแบบเดิมตามระเบียบราชการ ซึ่งทำให้ครูกลับมาให้ความสนใจนักเรียนมากขึ้น (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และศุภณัฏฐ์ ศศิวุฒิวัฒน์, 2555) ส่วนความเห็นของ Antoninis (2017) กล่าวถึงความรับผิดชอบ (Accountability) ของผู้ปกครองและนักเรียน ว่า นโยบายด้านภาระรับผิดชอบ มักกำหนดให้รัฐบาล โรงเรียน และครู แสดงความรับผิดชอบต่อสิทธิในการได้รับการศึกษาของรัฐที่มีคุณภาพ แต่เนื่องจากการศึกษาเป็นภาระหน้าที่ร่วมกันทางสังคม ผู้ปกครองและนักเรียนจึงมีบทบาทสำคัญด้วยเช่นกัน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมในบ้านที่กระตุ้นการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ลูกเข้าเรียน รวมทั้งมีความตั้งใจและพฤติกรรมที่ดีโดย นักเรียนจะมีความรับผิดชอบในประเด็นหลัง ๆ เพิ่มขึ้น เมื่อโตขึ้น

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) พบว่า มีทัศนะของนักวิชาการ นักปฏิบัติ และนักวิจัยที่น่าสนใจ เช่น จากทัศนะของ Chadwick (2018), Salem (n.d.), Chadwick (2019), Biddinger (n.d.), และ Stickland (n.d.) เห็นว่าการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบมีความสำคัญ เนื่องจากช่วยเสริมสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับตนเองและกับองค์กร คือ 1) สร้างนิสัยของการดำเนินชีวิตอย่างสุขุมรอบคอบ 2) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของตนเอง 3) พัฒนาชื่อเสียงของตนเองได้ 4) ได้รับคำแนะนำ

ปรึกษาที่เป็นประโยชน์ 5) สร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 6) สร้างความตระหนักในการเลือกที่เป็นบวก 7) มุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จที่ยั่งยืน 8) สามารถมองเห็นปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทะลุปรุโปร่ง 9) ส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน 10) มีความคิดสร้างสรรค์ 11) ช่วยนำทีมให้บรรลุเป้าหมาย 12) ประหยัดงบประมาณและเพิ่มพูนเวลาในการทำงาน 13) ปฏิบัติงานด้วยความเป็นเอกภาพ 14) มีความรับผิดชอบ 15) มีความกระจ่างชัดเจนในการทำงาน 16) มีความรู้ความสามารถ 17) มีการสรรเสริญความสำเร็จในงานที่ทำ 18) สร้างความไว้เนื้อเชื่อใจ 19) ช่วยปรับปรุงการแสดงออก 20) ส่งเสริมความเป็นผู้นำ 21) ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง 22) ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นภายใต้การถูกติดตาม 23) สร้างขีดจำกัดเวลาให้กับงานที่สำคัญ 24) ได้เรียนรู้ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวของผู้อื่น 25) ป้องกันปัญหาเล็ก ๆ ก่อนที่จะกลายเป็นปัญหาใหญ่ 26) เป็นผู้รักษาคำพูดหรือคำสัญญา 27) มีทักษะในการแก้ไขปัญหา 28) มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากทัศนะของ Boogaard (2020), Cornett (2018), Brearley (2017), Arcement (2015), Soucy (n.d.), Nelson (2020), Sandahl (n.d.), Dowding et al (n.d.), Weliver (2020) และ Shaffer (2021) เห็นว่าในการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ(Accountability Skills) นั้นมีแนวทางเพื่อการพัฒนา ดังนี้ เช่น 1) ซื่อสัตย์ (Be Honest) 2) ทำทีละงาน (Do One Task at a Time) 3) ให้รางวัลตัวเอง (Reward Yourself) 4) กำหนดผลลัพธ์ (Define the Outcomes) 5) ทำให้เป็นทางการ (Make It Formal) 6) ตั้งเป้าหมายเล็ก ๆ (Set Micro-Goals) 7) ทบทวนตนเอง (Review Self) 8) การประเมินตนเอง (The Self-Assessment Piece) 9) สร้างข้อตกลงของทีม (Establish Team Agreements) 10) สร้างกรอบเวลาทำงาน (Develop a Timeline) 11) รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Be Considerate) 12) ให้คุณค่ากับเวลา (Value Time) 13) อย่าแบกภาระมากเกินไป (Don't Overcommit) 14) รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง (Know Your Role) 15) ให้การสนับสนุนครอบครัว (Support Families) 16) ให้การฝึกสอนตามที่จำเป็น (Train as Needed) 17) รักษาความสมดุลเสมอภาค (Maintain Equilibrium) 18) เสริมอำนาจแก่พนักงานลูกจ้าง (Empower Employees) 19) ตั้งความคาดหวังให้กระจ่างชัด (Set Clear Expectations) 20) ใช้บัญชีรายการอย่างชาญฉลาด (Use Lists Wisely) 21) ใช้เวลาอย่างชาญฉลาด (Use Time Wisely) 22) สร้างรายงานภารกิจส่วนบุคคล (Create a Personal Mission Statement) 23) นำโดยการแสดงให้เป็นแบบอย่าง (Lead by Example) 24) สะท้อนให้เห็นถึงชัยชนะที่ผ่านมา (Reflect Upon Past Wins) 25) แน่ใจถึงแหล่งทรัพยากรที่จำเป็น (Ensure Necessary Resources) 26) สร้างความเข้าใจแห่งปัจเจกบุคคล (Build Individual Understanding) 27) สื่อสารและแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (Communicate and Share Information) 28) แน่ใจว่าได้เลือกผู้รับผิดชอบเพียงบุคคลเดียว (Make Sure Choose Only One Accountability Person) 29) ทำมาตรฐานที่คาดหวังให้กระจ่างชัด (Make Expectations Clear) 30) พัฒนาผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Develop Accountable Skills Leaders) 31) สร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ (Create an Environment of Trust) 32) ตระเตรียมแหล่งทรัพยากรให้เหมาะสม (Provide Proper Resources) 33) ติดตามผลงานและให้ทุกคนรักษาคำพูด (Follow Up and Hold People to Their Word) 34) ตั้งเป้าหมายที่สามารถไปถึงผลสำเร็จได้ (Set Achievable Goals) 35) มีการสนทนาพูดคุยกัน

บ่อย ๆเป็นประจำ (Have Frequent Conversations) 36) แสดงเจตจำนงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Require Accountability Skills) 37) เป็นแบบอย่างในทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบ (Hold Yourself Accountable Skills) 38) ใช้เครื่องมือในการสอดส่องดูแลการทำงาน (Use Productivity Monitoring Tools) 39) เตรียมผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา (Provide Candid Feedback) 40) อธิบายเป้าหมายความคาดหวังอย่างกระจ่างชัด (Clearly Explain Expectations) 41) สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมพอดี (Create a “Just Right” Learning Environment) 42) การประชุมร่วมกันของนักเรียน ผู้ปกครองและครู (Student, Parent, and Teacher Conferences) 43) แน่ใจว่าได้สื่อสารถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Be Sure to Communicate Accountability Skills) 44) สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (Create Clarity Around Roles & Responsibilities) 45) สร้างเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วดำเนินงานตามเป้าหมายนั้น (Establish Clear Goals, Then Follow Up) 46) สอนพนักงานลูกจ้างว่าจะกล่าวคำขอโทษออกมาอย่างไร (Teach Employees How to Issue a Real Apology) 47) เน้นย้ำจุดแข็งและปรับปรุงจุดด้อยของตนเอง (Emphasize Strengths, Improve Your Weaknesses) 48) ให้นักเรียนได้แสดงความเป็นเจ้าของในการเรียนรู้ของพวกเขา (Have Students Take Ownership of Their Learning) 49) ปลูกฝังทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นวัฒนธรรมในองค์กร (Inculcate Accountability Skills as Organizational Culture) 50) ให้พนักงานลูกจ้างมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน (Involve Employees in the Goal-Setting Process) 51) รับรู้และยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และหยิบยกขึ้นมาถกปัญหาอย่างเปิดเผย (Recognize Your Own Mistakes and Openly Discuss Them)

จากทัศนะของ Prosen (2017), James (2019), Cárdenas (2020) และ Leonard (n.d.) เห็นว่าในการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) นั้นมีขั้นตอนในการพัฒนาที่น่าสนใจที่หลากหลาย เช่น Prosen (2017) เห็นว่ามี 7 ขั้นตอน คือ 1) สร้างวัตถุประสงค์ 3 อันดับสูงสุดขององค์กร ที่กระจ่างชัด กระชับ วัดประเมินผลได้ และสามารถปฏิบัติได้จริง (Establish the Organization’s Top Three Objectives: Clear, Concise, Measurable and Obtainable) 2) มอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคนในทีม ให้เขาหรือเธอได้รับวัตถุประสงค์ที่เฉพาะจง (Assign Each Team Member His or Her Respective Objectives) 3) ถามสมาชิกแต่ละคนในทีมว่าอะไรที่เขาหรือเธอต้องการจะพิชิตชัยชนะ (Ask Each Team Member What He or She Needs to Win) 4) เห็นด้วยกับอะไรที่ผู้นำจะทำเพื่อที่จะให้ความช่วยเหลือ (Agree on What the Leader will do to Help) 5) ติดตามผลงาน (Follow Up) 6) แบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้มา (Share Lessons Learned) 7) ให้รางวัลแก่ผลงาน (Reward Results) James (2019) เห็นว่ามี 3 ขั้นตอน คือ 1) จงตั้งใจ (Be Intentional) 2) เฝ้าสังเกตดูพัฒนาการ (Monitor Progress) 3) ให้มีการพูดคุยสนทนากันถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Have Accountability Skills Conversations) Cárdenas (2020) เห็นว่ามี 5 ขั้นตอน คือ 1) สร้าง SMART Goals (Set SMART Goals) 2) อย่าหลีกเลี่ยงการพูดคุยสนทนาในเรื่องที่ยากลำบาก (Don’t Avoid Difficult Conversations) 3) กล่าวถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ (Address the Poor Performance) 4) คำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานลูกจ้าง (Consider your Employees’ Feelings) 5) ติดตาม

ผลงาน (Follow Up) ในขณะที่ Leonard (n.d.) เห็นว่ามี 7 ขั้นตอน คือ1) เรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมา (Learn From the Past) 2) ค้นหาวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ของคุณ (Find Your Vision and Purpose) 3) กำหนดเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถวัดและประเมินได้ (Set Specific, Measurable Goals) 4) พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่สมบูรณ์ (Develop Healthy Habits) 5) ยอมรับความช่วยเหลือ เพื่อการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Get Help, Get Accountable Skills) 6) มีความซื่อสัตย์ต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของคุณ (Be Honest About Your Accountability Skills) 7) สร้างวงจรลูปที่ต่อเนื่อง (Create a Continuous Loop)

จากทัศนะของของ Ellis And Williams (2016), Berry (2017), Cook (2017) and Autry (n.d.) เห็นว่าในการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) นั้นมีอุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคในการพัฒนา ดังนี้ เช่น 1) ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Lack of Interaction) 2) ไม่มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน (No Clear Goals) 3) ขาดการเอาใจใส่จากผู้นำ (Lack of Leader's Attention) 4) การสื่อสารไม่ชัดเจน (Communication is not Clear) 5) ขาดการวางแผนการพัฒนา (Lack of Developing Planning) 6) ขาดการสะท้อนผล (Lack of Feedback) 7) การแสดงออกในแง่ลบ (Negativity) 8) ความไม่โปร่งใส (Non-Transparency)

จากทัศนะของ Boesen (2014), Daum (2015), Molinara (2020), Mathers (2021), Samuel (2021) และ Bias (n.d.) เห็นว่าผลจากการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) นั้นคาดหวังให้บุคคลที่ได้รับการพัฒนามีลักษณะหรือคุณลักษณะ ดังนี้ เช่น 1) มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย 2) อยู่กับความเป็นจริงเรียนรู้ที่จะปฏิเสธ 3) มีความกระจ่างชัดเจน 4) เผชิญกับความท้าทายและทำให้มันเป็นจริง 5) ให้คำสัญญาว่าทำได้ 6) ซื่อสัตย์ และจริงใจในการทำงาน 7) มีการสะท้อนผล ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินงาน 8) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง 9) เปิดรับการเปลี่ยนแปลง รู้จักฟังและเรียนรู้จากคำติชม 10) สนับสนุนการทำงานของทีม 11) ปฏิบัติตนให้น่าเชื่อถือ น่าไว้ใจ 12) ตรงต่อเวลา จัดการเวลาอย่างชาญฉลาด 13) รู้จักกล่าวคำขอโทษ 14) ตัดสินใจ และการจัดการกับปัญหายาก ๆ

จากกระแสความตื่นตัวและการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ทั้งในระดับสากลและในประเทศ ผนวกกับทัศนะในเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ของนักวิชาการ นักปฏิบัติ และนักวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า หากนำเอาทัศนะในเชิงทฤษฎีเหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้วยระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research & Development : R&D) จะทำให้ได้นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) เพื่อใช้เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน (Empowering Teachers' Learning to Enhance Students' Accountability Skills) ในลักษณะที่เป็น "โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง" (Online Self-Training Program) ที่มีประสิทธิภาพได้ เพราะการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้เกิดผลผลิต (Product) ที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปพัฒนาคนสู่การพัฒนางาน (Developing People for Job Development) ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้

เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทาย (Challenging New Expectations) ของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ (Changes in the Work Paradigm from Old to New) หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง (Performance that Has Not Achieved the Expected Results) จึงต้องการนวัตกรรมมาใช้ และในปัจจุบันมีทัศนะในเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2561)

จากลักษณะสำคัญของการวิจัยและพัฒนาดังกล่าว ผู้วิจัยเชื่อว่าจะสามารถตอบสนองต่อความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัยดังกล่าวข้างต้นอย่างได้ผล เพราะระเบียบวิธีวิจัยนี้จะช่วยพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อใช้เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนาจากกลุ่มทดลองที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนวรราชวิทยา อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ซึ่งเป็นโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถจะนำไปเผยแพร่เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์ในกลุ่มเป้าหมาย (Target Group) คือ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้ทุกโรงทั่วประเทศ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนาที่วิจัยและพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมา แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมายในการเผยแพร่นวัตกรรม เมื่อผลจากการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถนำนวัตกรรมนั้นไปเผยแพร่เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่ได้ และยิ่งเป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่พัฒนาขึ้นตามยุคดิจิทัล ไม่เป็นโปรแกรมแบบเอกสาร (Document Program) แบบดั้งเดิม จะยิ่งทวีความเป็นประโยชน์ต่อการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ของกลุ่มเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่ได้อย่างกว้างขวาง อย่างประหยัด อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้มากกว่า

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” เพื่อให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน มีขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 .... Ri&Di โดยขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อประเมินประสิทธิภาพของคู่มือจากการทดลองใช้จริงในภาคสนาม มีคำถามการวิจัยดังนี้ 1) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการแรก ครูที่เป็นกลุ่มทดลองเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ 2) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการที่สอง นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ และ 3) หลังการตรวจสอบคู่มือประกอบโครงการทั้งสอง ครูที่เป็นกลุ่มทดลองให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้คู่มือมีความถูกต้องสมบูรณ์อะไรอีก

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” นี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1.3.1 เพื่อวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 .... Ri&Di ให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

1.3.2 เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองจากการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ คือ 1) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการแรก พิจารณาจากครูที่เป็นกลุ่มทดลองเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการที่สอง นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3.3 เพื่อตรวจสอบคู่มือประกอบโครงการทั้งสองให้ทราบถึงข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขทั้งก่อนและหลังการวิจัยเชิงทดลอง

1.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่เห็นว่า นวัตกรรม (Innovation) ที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนทัศน์ใหม่ และในปัจจุบันมีทัศนะเชิงทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตามแนวคิด “ Knowledge + Action = Power” และแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” และด้วยแนวคิดที่ว่าการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนา เพราะจะทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้นำเสนอในโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ที่มีคุณภาพ ซึ่งผลจากการศึกษาเอกสารและงายวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อพัฒนาครูสู่การพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือ ตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย และทดลองในภาคสนาม จากขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย คือ ขั้นตอนการจัดทำคู่มือประกอบโครงการ ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข 2 ระยะ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลอง และขั้นตอนการทดลองในภาคสนาม ซึ่งเป็นขั้นตอนการวิจัยที่เชื่อว่าจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีคุณภาพ ดังนั้น จึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนที่ผ่านการทดลองในภาคสนามแล้วจะมีประสิทธิภาพจากผลการประเมิน 2 กรณี ดังนี้

1.4.1 ผลการทดสอบการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการดำเนินงานโครงการที่ 1 มีคะแนนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4.2 ผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการที่ 2 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน” นี้เป็นการวิจัยในหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้นวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และ 2) โครงการครูนำผลการเรียนสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โดยคาดหวังว่านวัตกรรมทางการศึกษานี้ เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลายขั้นตอน (Ri&Di) แล้วนำไปทดลองใช้ในพื้นที่ที่กำหนด เมื่อผลการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพ ก็สามารถนำไปเผยแพร่ให้กับกลุ่มเป้าหมายได้ใช้ประโยชน์ในวงกว้างได้อย่างมีผลการวิจัยรองรับ ดังนั้น การวิจัยนี้มีกรอบแนวคิดของการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ในเชิงวิชาการ มีดังนี้

1.5.1.1 งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งท้าทายต่อการบริหารการศึกษาในศตวรรษใหม่นี้ อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่แตกต่างจากศตวรรษที่ 20 ทุกด้าน ทั้งด้านศาสตร์การสอน หลักสูตร ทักษะการเรียนรู้ ทักษะของครู ทักษะที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บริบทของสถานศึกษา บริบทของห้องเรียน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ บทบาทหน้าที่และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา (Churches, 2008; Driscoll, 2022; and Kashyap, n.d.)

1.5.1.2 งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา ที่นักวิชาการให้ความเห็นว่า การบริหารการศึกษาเกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ส่วนกลางถึงระดับสถานศึกษา แต่การบริหารการศึกษาระดับสถานศึกษา (คือ โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือชื่อเรียกอื่น ๆ) มีความสำคัญเพราะเป็นฐานปฏิบัติที่จะทำให้การระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุให้เกิดประโยชน์ที่ใช้งานได้จริง เป็นฐานปฏิบัติที่จะช่วยเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ที่จะส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครูที่ถูกต้อง และเป็นฐานปฏิบัติที่จะสร้างอิทธิพลที่ส่งผลต่อนักเรียนให้เติบโตไปสู่เป้าหมายที่กำหนดโดยมีครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Kashyap, n.d.) สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) ซึ่งเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจให้โรงเรียนที่เป็นหน่วยหลักในการจัดการศึกษา (Edge, 2000)

1.5.1.3 การวิจัยนี้ใช้หลักการ “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” ถือเป็นหลักการที่เป็นจุดเน้นของการบริหารการศึกษา คือ การเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ (The Focus of Educational Administration is the Enhancement of Teaching and Learning) (Amadi, 2008) เป็นกระบวนการช่วยให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครูที่ถูกต้อง (Enables the Right Pupils to Receive the Right Education from the Right Teachers) (Dhammei, 2022) เป็นการกระตุ้นการพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับการสอนและการเรียนรู้

(Bamte, n.d.) เป็นไปตามหน้าที่ของการบริหารการศึกษาตามทัศนะของ Amadi (2008) ที่กล่าวถึงหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตร/การสอน (The Curriculum/Instructional Functions) หน้าที่เกี่ยวกับบุคลากร (The Staff Personnel Functions) และหน้าที่เกี่ยวกับนักเรียน (The Student Personnel Functions) และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารการศึกษา คือ เพื่อให้การศึกษาที่เหมาะสมแก่นักเรียน (To Provide Proper Education to Students) เพื่อให้แน่ใจว่ามีการพัฒนาวิชาชีพของครู (To Ensure Professional Development among Teachers) และเพื่อความมั่นใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (To Ensure Qualitative Improvement of Education) (Kashyap, n.d.) อันเนื่องจากหลักการ “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” เป็นหลักการส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้นำทางการศึกษาให้กับครูตามทัศนะของ Speck (1999) และ Seyfarth (1999) ส่งเสริมต่อการทำหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องสนับสนุนคณะครูด้วยการฝึกอบรมและให้คำแนะนำตามทัศนะของ University of Bridgeport (2022) และ Target Jobs (n.d.) และส่งเสริมต่อแนวคิดพัฒนาวิชาชีพของครูที่ให้คำนึงถึงการส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) ของการศึกษาตามทัศนะของ Gusky (2000) และ Hoy and Miskel (2001)

1.5.2 ในเชิงวิชาชีพ การวิจัยนี้คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่คุรุสภากำหนดตามมาตรฐานด้านความรู้ ในกรณีสามารถพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถนำกระบวนการทางการวิจัย การวัดและประเมินผล ไปใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาได้ สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา และตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในกรณีปฏิบัติโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง และสร้างโอกาสการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (The Teachers Council of Thailand, n.d.)

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

ดังกล่าวในตอนต้นว่าโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาจากงานวิจัยนี้ เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลายขั้นตอนในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 .... Ri&Di แล้วนำไปทดลองใช้ในพื้นที่ที่กำหนด เมื่อผลการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพ ก็สามารถจะนำไปเผยแพร่เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์ในกลุ่มเป้าหมาย (Target group) ได้ในวงกว้าง ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนาที่วิจัยและพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมา แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมายในการเผยแพร่นวัตกรรม เมื่อผลจากการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถนำนวัตกรรมนั้นไปเผยแพร่เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับกลุ่มกลุ่มเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่ได้ ดังนั้น ในการวิจัยนี้จึงกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.6.1 พื้นที่ทดลอง (Experimental Area) ในการวิจัยเชิงทดลองเพื่อทดลองใช้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะ

รับผิดชอบของนักเรียนในภาคสนาม ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อกำหนดโรงเรียนเป็นพื้นที่ทดลอง (Experimental Areas) โดยคำนึงถึงความสะดวกในการเดินทาง การติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน รวมทั้งความสมัครใจในการให้ความร่วมมือ คือ โรงเรียนวรราชวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เปิดการสอนในระดับชั้นเตรียมอนุบาล ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ที่ 114/1 หมู่ 11 ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

1.6.2 กลุ่มทดลอง (Experimental Group) ในโรงเรียนที่กำหนดเป็นพื้นที่ทดลองดังกล่าวในข้อ 1.6.1 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคำนึงถึงความสมัครใจในการเข้าร่วมเป็นกลุ่มทดลอง เป็นครูจำนวน 16 คน และนักเรียน 540 คน

1.6.3 กลุ่มเป้าหมายเพื่อเผยแพร่นวัตกรรมจากการวิจัย (Target Group for Dissemination of Research Innovation) คือ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทุกโรงทั่วประเทศ โรงเรียน จำนวน 3,732 โรง ครู จำนวน 93,371 คน นักเรียน จำนวน 2,004,126 คน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง หมายถึง สื่อดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม (Social Tool) เพื่อใช้สื่อสารระหว่างกันในเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ผ่านทางเว็บไซต์ ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ซึ่งจัดทำในลักษณะเป็น E-program หรือ E-book

1.7.2 คู่มือประกอบโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู หมายถึง ชุดของเนื้อหาที่นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับนิยาม ความสำคัญ ลักษณะหรือคุณลักษณะ อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรค ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และแนวคิดการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โดยมีชื่อของคู่มือ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาที่นำเสนอจำแนกตามแหล่งอ้างอิง แต่ละแหล่งอ้างอิงมีกิจกรรมให้ทบทวน เช่น การตั้งคำถามให้ทบทวนความเข้าใจ การแนะนำให้ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ การวิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะในข้อสรุป การตั้งประเด็นให้คิดที่เป็นภาพรวม และรายชื่อเอกสารอ้างอิง

1.7.3 คู่มือประกอบโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน หมายถึง ชุดของสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากการพัฒนา แนวทางการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนา และในตอนท้ายของคู่มือ มีแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) สำหรับครูใช้ในการประเมินตนเองดังนี้ 1) มีการนำเอาแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติในระดับ 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึง ระดับการนำไปปฏิบัติ

มากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาเป็นแบบนำแนวคิดของใครไปปฏิบัติโดยตรง หรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากครูในลักษณะที่เป็นการสะท้อนผลจากการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวก (2) ปัญหาหรืออุปสรรค (3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค (4) บทเรียนที่ได้รับ และ (5) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาที่จะทำให้การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนได้ผลดียิ่งขึ้น

1.7.4 เกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพของคู่มือต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโครงการพัฒนาการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง โดย 90 ตัวแรก หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของครูทั้งกลุ่มที่ได้จากการวัดด้วยแบบทดสอบวัดความรอบรู้หลังจากเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง 90 ตัวหลัง หมายถึง ร้อยละของจำนวนครูที่สามารถทำแบบทดสอบ (วัดความรอบรู้หลังการเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง) โดยสามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ทุกวัตถุประสงค์

1.7.5 ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ยอมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากการกระทำนั้น และเปิดเผยผลการปฏิบัติด้วยวิธีอันโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ด้วยผู้ควบคุมกำกับดูแลในแง่มุมเชิงจริยธรรมให้สามารถตอบคำถามและข้อตำหนิต่าง ๆ ได้ รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อกฎหมายและต่อความคาดหวังของการให้รับผิดชอบ ในแง่มุมของการปกครองให้สามารถมีการถกเถียงที่เชื่อมโยงถึงปัญหา ในแง่มุมของความเป็นผู้นำให้สามารถรับรองต่อการกระทำ การแสดงออก ผลิตผล การตัดสินใจและนโยบายต่าง ๆ รวมไปถึงการบริหารจัดการและการสนับสนุนส่งเสริมภายใต้กรอบของบทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งงาน และรวมถึงภาระผูกพันต่อการรายงานผล อธิบาย และตอบคำถามต่าง ๆ ได้ เพราะหากขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะเป็นการยากที่จะให้คนรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เพราะเชื่อว่าไม่ต้องเผชิญกับผลที่ตามมา

1.7.6 ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจและในการกระทำของตนเองที่แสดงถึงความรู้หน้าที่และรู้จักตนเองเป็นอย่างดี มีแนวคิดในการใช้ชีวิตเชิงบวก แล้วแสดงออกให้เห็นว่าเราใช้ชีวิตเช่นนั้นจริง ไม่เสแสร้ง มีการวางแผนงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้โดยไม่ต้องมีใครมาคอยควบคุม เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานที่ทำ ต้องรู้จักขอโทษ ไม่แก้ตัวไม่โทษคนอื่น ให้พูดความจริง ยอมรับในความผิดพลาดนั้น แล้วหาทางแก้ไข และ ต้องแสดงความรับผิดชอบในความผิดพลาดนั้น ๆ ด้วยความจริงใจ ที่สำคัญต้องมีความซื่อสัตย์ รักษาสัญญา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้ที่มีความรับผิดชอบต้องประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจในการทำงานแก่ผู้อื่น

1.7.7 การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย หมายถึง แนวคิด วิธีการ การปฏิบัติตนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การค้นหาแรงบันดาลใจในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การค้นหาข้อมูลสารสนเทศ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ มีความขยัน อดทน ในการหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ และต้อง

มุ่งมั่นอย่างจริงใจในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้มีคุณภาพที่ดีที่สุด ได้มาตรฐาน เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ส่งผลให้เป็นที่ไว้วางใจ ในการทำงานชิ้นต่อไป ทำให้เราเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.7.8 สนับสนุนการทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะ ที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน การไว้วางใจ คอยส่งเสริมสนับสนุนผู้อื่นเสมอ คอยแนะนำ แบ่งปันในทุก ๆ ด้าน เช่น ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ ทัศนคติที่ดี เป็นต้น เห็นความสำคัญของเพื่อร่วมทีม ให้โอกาสเมื่อทำผิด ไม่ตัดสินโทษคนอื่น ต้องสร้างสัมพันธ์ในทีมที่ดี กล่าวคำชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อเพื่อนในทีมทำงานได้ดี พูดถึงทีมของตนในแง่บวก และรับผิดชอบในผลงานของทีมที่เกิดขึ้นด้วยความมีพันธะรับผิดชอบ

1.7.9 การยอมรับผลสะท้อนกลับ หมายถึง การยอมรับผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา และให้ผลสะท้อนกลับอย่างซื่อสัตย์และตรงไปตรงมากับทีมของตน การสะท้อนผลเป็นกระบวนการในการ ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินผลในการทำงาน ที่ทุกคนต้องซื่อสัตย์และยอมรับในผลที่จะเกิดขึ้น ยอมรับข้อเสนอแนะ คำติชม และข้อติเตียน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

1.7.10 ตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด หมายถึง การทำงานทุกแผนงานโครงการ เวลาเป็นสิ่งมีค่า และการตรงต่อเวลาแสดงให้เห็นว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือ มีประสิทธิภาพ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายต้องมีการวางแผนงาน และต้องทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดในตารางงานด้วยการจัดการเวลาที่ดี ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง รู้ขีดจำกัดของตนเอง รู้จักขอร้องคนอื่นให้ช่วยเหลือเมื่องานของตนไม่เรียบร้อยหรือทำไม่ได้ เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานต้องไม่ย่อท้อ พยายามแก้ไขปัญหาด้วยความร่วมมือของทีมให้ผ่านพ้นปัญหาไปให้ได้ เพื่อให้งานบรรลุตามเวลาที่กำหนด

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 การวิจัยนี้ส่งเสริมต่อแนวคิดการเป็นแผนงานวิจัยและชุดโครงการวิจัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีนโยบายส่งเสริมการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภายใต้ร่มหรือกรอบของแผนงาน **“การศึกษาศตวรรษที่ 21 (21St Century Education)”** โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของการจัดทำแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัย มาใช้เป็นการภายในของหลักสูตร โดยเชื่อว่า “การส่งเสริมให้ทำงานวิจัยเป็นแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัย จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาทางวิชาการหรือต่อการนำไปปฏิบัติที่ดีกว่าการทำงานวิจัยในลักษณะเป็นโครงการเดี่ยว” ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังคำกล่าวของ โยธิน แสวงดี (ม.ป.ป.) อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ว่าชุดโครงการวิจัยเป็นการกลุ่มรวมของโครงการวิจัยย่อยที่ค้นหาองค์ความรู้ในสิ่งที่เอื้อต่อกันและกันสามารถนำไปใช้ในการผลักดันให้เกิดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นได้ เป็นชุดความรู้รวมทั้งหมดที่เมื่อบูรณาการกันแล้วจะสามารถได้ความรู้เป็นองค์รวม (Holistic) ที่นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและประดิษฐ์ตามเป้าหมาย เพราะหากทำโครงการเดี่ยว โครงการเดียวอาจได้แต่ความรู้โดด ๆ นำไปพัฒนาหรือประดิษฐ์ไม่ได้ เพราะขาดองค์ความรู้บางอย่างบางตอนที่ไม่ทราบเพราะไม่ได้ตรวจสอบหรือทำวิจัย ดังมีนักศึกษาในหลักสูตร ได้กำหนดประเด็นวิจัยที่อยู่ภายใต้ร่มของการศึกษาศตวรรษที่ 21 ใน

ลักษณะ 1 นักศึกษาต่อ 1 ประเด็นการศึกษาศตวรรษที่ 21 ซึ่งประเด็นที่ใช้ในการวิจัยของผู้วิจัยนี้ก็อยู่ภายใต้ร่วมของการศึกษาศตวรรษที่ 21 เช่นกัน

1.8.2 การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ส่งเสริมต่อแนวคิดของแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัย ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังทัศนะของ โยธิน แสวงดี (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่าการทำวิจัยแบบแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัยส่วนมากจะเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพราะต้องมีการค้นหาชุดความรู้และการวัดสถานะการเบื้องต้น (Formative Evaluation) ที่มีตัวชี้วัดยืนยัน มีการพัฒนา การสร้าง การทดลองใช้ การวัดและการติดตาม การสังเกตการเปลี่ยนแปลงในตัวชี้วัด และมีการประเมินผล (Summative Evaluation) ตามตัวชี้วัดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (แตกต่าง เช่น ใช้ t-test เปรียบเทียบ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการปฏิบัติงาน

1.8.3 การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ให้สำคัญต่อแนวคิดการพัฒนาและประยุกต์ (Development) ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2563) ที่กล่าวถึงงานวิจัยพัฒนาและประยุกต์ว่า เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ และมีวัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้นั้นไปใช้อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการนำเอาความรู้และวิธีการต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยขั้นพื้นฐานมาประยุกต์อีกต่อหนึ่ง หรือหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ระบุไว้แน่ชัดล่วงหน้า เพื่อสร้างวัสดุ ผลิตภัณฑ์และเครื่องมือใหม่ เพื่อติดตั้งกระบวนการ ระบบและบริการใหม่ หรือเพื่อการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นให้ดีขึ้น และตอบสนองต่อแนวคิดการขยายผลงานวิจัย (Implementation) ที่หมายถึงการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ ให้สามารถประยุกต์กับงานหรือขยายผลได้อย่างเหมาะสม

1.8.4 การวิจัยนี้ก่อประโยชน์กับการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ด้วยเหตุผลดังนี้ **1) ในเชิงวิชาการ** คือ ให้ความสำคัญกับประเด็นที่เป็นการศึกษาศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาตามแนวคิดของการบริหารที่ยึดสถานศึกษาเป็นฐาน และใช้หลักการ “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปพัฒนานักเรียน” **2) ในเชิงวิชาชีพ** คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่คุรุสภากำหนดตามมาตรฐานด้านความรู้และตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังมีรายละเอียดกล่าวไว้ในหัวข้อ 1.5 ของบทที่ 1 นี้

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน (Empowering Teachers' Learning to Enhance Students' Accountability Skills)” นี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) พัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” ที่ประกอบด้วยโครงการและคู่มือประกอบโครงการ 2) ประเมินความมีประสิทธิผลของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองจากผลการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ คือ การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนและการถอดบทเรียนให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและพัฒนาการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 หลักธรรมเพื่อคุณภาพและความสำเร็จของงานวิจัย

2.2 การวิจัยและพัฒนา : แนวคิดและแนวปฏิบัติที่ใช้ในการวิจัย

2.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

2.4 กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

2.5 บริบทของโรงเรียนวรราชวิทยา : พื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง

2.6 บริบทของโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน : กลุ่มเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมจากการวิจัย

2.7 ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาเพื่อนำนวัตกรรมที่เป็นผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมในงานวิจัย

2.8 กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

2.1 หลักธรรมเพื่อคุณภาพและความสำเร็จในการทำวิจัย

ตามที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้กำหนดปรัชญาของมหาวิทยาลัยไว้ว่า *“ความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา” (Academic Excellence based on Buddhism)* และเนื่องจากในงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่ใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรม โดยนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาคนสู่การพัฒนาคุณภาพของงาน มีกระบวนการในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนามจริง มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อทดสอบคุณภาพของนวัตกรรมในลักษณะ If X...Then Y และเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของนวัตกรรมนั้นด้วย ดังนั้น ในการดำเนินการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีหลักธรรมที่เป็นข้อคิดเตือนใจตลอดระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย โดยเชื่อว่าการนำหลักธรรมที่จะกล่าวถึงมาใช้จะช่วยตอบสนองต่อปรัชญาของ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยดังกล่าวข้างต้น และช่วยให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุผลสำเร็จ จึงขอนำหลักธรรมที่จะเป็นข้อคิดเตือนใจเพื่อการวิจัยมากล่าวถึงดังนี้

2.1.1 สติ

จิต คือ ผู้คิดผู้นึกในอารมณ์ต่าง ๆ ที่รวมเรียกว่ากิเลสอันเป็นเหตุทำให้จิตเศร้าหมองนั่นเอง จึงต้องฝึกหัดให้มีสติระวังควบคุมจิต ให้รู้เท่าทันจิต ซึ่งคำนี้เป็นโวหารของพระกรรมฐานโดยเฉพาะ คำว่า "รู้เท่า" คือ สติรู้ จิตอยู่ ไม่ขาดไม่เกินยิ่งหย่อนกว่ากัน สติกับจิตเท่า ๆ กันนั่นเอง คำว่า "รู้ทัน" คือ สติทันจิตว่าคิดอะไร พอจิตคิดนึก สติก็รู้สึกทันที เรียกว่า "รู้ทัน" แต่ถ้าจิตคิดแล้วจึงรู้นี้เรียกว่า "รู้ตาม" อย่างนี้เรียกว่าไม่ทันจิต ถ้าทันจิตแล้ว พอจิตคิดนึก สติจะรู้ทันที ไม่ก่อนไม่หลัง ความคิดของจิตก็จะสงบทันที (พระครูโสภณปริยัตยานุกิจ, ม.ป.ป.) ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงนำหลักธรรมนี้มาเป็นแนวทางในการทำงานในครั้งนี้ โดยการใช้สติ การมีสติคือความระลึกได้สำนึกอยู่ความไม่เผลอความระมัดระวังความไม่ประมาทระลึกรู้อยู่ตลอด ตั้งความรู้สึกไว้กับตัวให้สติเฝ้าดูอารมณ์และการเคลื่อนไหวของตนเอง มีความตื่นตัวในขณะทำงาน พร้อมทั้งรู้ว่า สิ่งที่ทำที่พูดคิดนั้นดีไม่ดี ผู้วิจัยสามารถควบคุมการทำการคิด ให้อยู่ในกรอบให้คิดไตร่ตรอง อย่างถี่ถ้วนเพื่อไม่ผิดพลาดเสียหาย และสามารถละการพูด การคิดที่ไม่ถูกต้องด้วยตัวเอง การรู้ตัวว่าสิ่งที่กำลังทำอยู่นั้นเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ จะทำอะไรก็ไม่ควรรีบร้อน ควรคิดให้รอบคอบทำด้วยความสุขุม มีสติจึงจะเกิดผล สติก็คือความไม่ประมาทนั่นเอง เพราะชีวิตของผู้ไม่ประมาทมีสติรอบคอบระมัดระวังในทุกสถานการณ์ จะมีความสมบูรณ์ในการดำเนินชีวิต จะไม่ผิดพลาดและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงได้ชื่อว่าเป็นธรรมสำหรับส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้มีระเบียบวินัยเพราะการมีสติสติกำกับให้ระลึกได้ คือ ความไม่ประมาท ส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพยิ่งขึ้น

2.1.2 อิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือ คุณแห่งความสำเร็จ คุณแห่งความสำเร็จสมประสงค์ ทางแห่งความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จมี 4 ประการ คือ ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น (วิกิพีเดีย, 2557) ในงานวิจัยนี้ อิทธิบาท 4 ช่วยเป็นข้อคิดเตือนใจเพื่อให้งานมีคุณภาพและประสบความสำเร็จ ดังนี้ 1) มีความพอใจในการทำงานวิจัยเป็นที่ตั้ง เวลาทำงานทำด้วยความเต็มใจ ไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย พอใจในการรับคำแนะนำ คำสั่งสอน ทำให้การทำงานวิจัยทุกครั้งมีความสุข 2) เมื่อได้แนวทางในการทำวิจัย ทำด้วยตั้งใจ ค้นคว้างานด้วยความขยันหมั่นเพียร ทำด้วยความพยายาม มุมานะ ไม่ทอดทิ้งงาน 3) เอาใจจดใจจ่อกับงานที่ทำ ไม่ทิ้งงาน ทำงานด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอนเพื่อให้งานวิจัยมีคุณภาพ 4) เมื่อทำงานต้องใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจสอบข้อมูลให้รอบคอบ และเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ใช้ปัญญาเข้าไปช่วยในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานวิจัย

2.1.3 ฆราวาสธรรม 4

ฆราวาสธรรมเป็นธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติ เป็นฆราวาสที่ศักดิ์สิทธิ์ มีคุณธรรม และยังได้ให้ความหมายพร้อมทั้งอธิบายถึงความหมายของฆราวาสธรรมแต่ละข้อ ดังนี้ ข้อที่ 1) สัจจะ หมายถึง ความสัตย์ ความซื่อ แบ่งตามศัพท์ได้เป็น 3 ลักษณะ คือ 1) มีความจริง คือ ไม่เล่น 2) มีความตรง คือ ความประพฤติทางกาย วาจาตรง ไม่บิดพลิ้ว ไม่บ่ายเบี่ยง 3) มีความแท้ แท้ คือ ไม่เหลวไหล ข้อที่ 2) ทมะ หมายถึง พยายามปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ขจัดนิสัยที่ไม่ดีออกไปเสียจากตนเอง พยายามฝึกหัดบังคับใจตนเอง โดยเริ่มจากบังคับทีละเล็กทีละน้อย เมื่อทำบ่อย ๆ ครั้งก็จะทำให้เกิดเป็นนิสัย ข้อที่ 3) ขันติ คือ ความอดทน ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงถึงความเข้มแข็งทางจิตใจ ขันติมี 4 ลักษณะ คือ 1) อดทนต่อความลำบากตรากตรำได้แก่อดทนต่อสภาพดินฟ้าอากาศภูมิประเทศที่ทุรกันดารสามารถอดทนได้ไม่ย่อท้อ 2) อดทนต่อความทุกขเวทนาคืออดทนต่อความเจ็บไข้ได้ป่วย 3) อดทนต่อความเจ็บใจคืออดทนต่อการกระทบกระเทือนเปรียบเปรยการทำให้เจ็บอกเจ็บใจ 4) อดทนต่ออำนาจกิเลส คือ การไม่เอาแต่ใจตนเองไม่ยอมสบายต่อความฟุ้งเฟ้อต่าง ๆ และเป็นข้อที่ต้องใช้ความอดทนมากที่สุด ข้อที่ 4) จาคะ หมายถึง ความเสียสละ ตัดใจ ตัดกรรมสิทธิของตน ตัดความยึดถือ ความเสียสละ มี 2 นัย คือ 1) สละวัตถุ หมายถึง การแบ่งปันกันกิน แบ่งปันกันใช้ รวมทั้งการทำบุญให้ทาน 2) สละอารมณ์ หมายถึง ไม่ผูกโกรธใคร ไม่พยาบาท การฝึกคุณธรรมทั้ง 4 ประการ คือ สัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ อย่างสม่ำเสมอ ก็จะเป็นผู้ที่มีจิตใจผ่องใส แม้จะเป็นฆราวาสก็จะมีความศักดิ์สิทธิ์ในตัว (พุทธทาสภิกขุ, 2523) ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักของฆราวาสธรรมดังกล่าวข้างต้นมาช่วยเป็นข้อคิดเตือนใจเพื่อให้งานวิจัยนี้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ ดังนี้ 1) การทำงานวิจัยต้องใช้ความจริงใจ ตั้งใจ ไม่โลเล ไม่ผัดวันประกันพรุ่งหรือว่าขี้เกียจ ผู้วิจัยกำหนดหรือตั้งสัจจอธิษฐานไว้ในลักษณะว่าจากวันนี้ ถึงวันนี้ หัวข้อนี้ บทนี้ต้องเสร็จให้ได้ 2) เมื่อเกิดความเกียจคร้านขึ้นในช่วงเวลาการทำงานวิจัย ก็บังคับตนเอง ข่มใจตัวเองให้ได้ตามที่ตั้งใจไว้แต่แรก 3) ในการทำงานวิจัยให้มีคุณภาพอย่างหนักแน่น นอกจากต้องอาศัยการข่มใจซึ่งเป็นเรื่องที่ถือว่ายากนั้น จะต้องอาศัยความหนักแน่นอดทนอดกลั้นให้มาก เพื่อระงับอารมณ์ของตนเอง 4) ผู้วิจัยทำงานวิจัยซึ่งเป็นงานที่ทำเพื่อแก้ปัญหาแต่ขั้นตอนบางอย่างอาจผิดพลาด ก็ต้องเริ่มขั้นตอนใหม่ วิธีการหรือแนวทางใหม่ ไม่ฝืนเกินไปเป็นการละหรือสละแนวทางเก่าเพื่อไปสู่แนวทางใหม่ในการทำงานวิจัย ให้งานวิจัยประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ

2.1.4 สาราณียธรรม 6

สาราณียธรรม 6 หมายถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน เป็นคุณธรรมที่ทำให้คนเราไม่เห็นแก่ตัว แต่จะคิดถึงคนอื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น เข้าใจคนอื่นมากขึ้น ระลึกถึงกัน ผูกพันเชื่อมโยงบุคคลไว้ด้วยน้ำใจ 1) เมตตากายกรรม คือ ทำต่อกันด้วยเมตตา หมายถึง ทำสิ่งใดก็ทำด้วยความปรารถนาดีต่อผู้อื่นเช่น แสดงไมตรีจิต และหวังดีต่อมิตรสหาย เพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง โดยช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ด้วยความเต็มอกเต็มใจ พร้อมกับประพฤติตนอย่างสุภาพ สม่ำเสมอ ให้ความเคารพ และจริงใจต่อผู้อื่นแม้ในยามหน้า และลับหลัง 2) เมตตาวจีกรรม คือ พูดกันด้วยเมตตา หมายถึง จะพูดอะไรก็พูดด้วยความปรารถนาดีต่อกัน เช่น การให้ความรู้ หรือคำแนะนำที่ดีต่อผู้อื่น กล่าววาจาสุภาพ พูดจริง ไม่พูดเพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองฝ่ายเดียว 3) เมตตามโนกรรม คือ คิดต่อกันด้วยเมตตา หมายถึง จะคิดสิ่งใดก็ให้คิดในสิ่งที่ดี และคิดด้วยความปรารถนาดีต่อผู้อื่น

เช่น ตั้งจิตปรารถนาที่จะทำคุณงามความดี คิดมั่นในการสร้างบุญกุศล และมีจิตเมตตาช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความหวังดี 4) สาธารณโภคี คือ แบ่งปันสิ่งที่ได้มาโดยชอบธรรม หมายถึง แบ่งปันลาภผลที่ร่วมกัน หาร่วมกันทำโดยยุติธรรมแม้สิ่งของที่ได้มาจะน้อย แต่ก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วถึงกันนั้น คือ การร่วมสุข ร่วมทุกข์กัน 5) สีลสามัญญตา คือ มีความประพฤติเสมอภาคกัน หมายถึง ประพฤติสุจริตในสิ่งที่ดีงามอย่างสม่ำเสมอ ประพฤติตนอย่างมีระเบียบวินัยเหมือนผู้อื่น ไม่ประพฤติตนในทางแตกแยกจนเป็นที่ขัดข้องหมองใจต่อผู้อื่นหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ และ 6) ทิฏฐิสามัญญตา คือ มีความเสมอภาคกันทางความคิด และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น หมายถึง ปรับความคิดความเห็นให้มีเหตุมีผลถูกต้องเหมือนกับผู้อื่น และหมู่คณะภายใต้เหตุ และผลในทางที่ดีงาม พร้อมกับเคารพเหตุผล ยึดหลักความดีงามเป็นอุดมคติอย่างสม่ำเสมอ (พระครูสุธีจริยวัฒน์, 2561) ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้สารณียธรรม 6 มาใช้ คือ 1) การที่ทุกคนคิด พูด ทำ ด้วยความเมตตา มุ่งดี มุ่งเจริญต่อกัน 2) การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์กัน ส่งผลให้งานที่ทำสำเร็จผล ทั้งแก่ตน แก่ผู้อื่น และกับประเทศชาติ 3) การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริต ในกฎกติกา และในระเบียบแบบแผน ด้วยความเท่าเทียมเสมอกัน 4) การที่ต่างคนต่างพยายามนำความคิดความเห็นของตนคิดให้ถูกต้อง เที่ยงตรง และมั่นคงอยู่ในเหตุในผล เมื่อความคิดจิตใจ และการประพฤติปฏิบัติไปแนวทางเดียวกัน ซึ่งเป็นแนวทางอันยิ่งใหญ่ ส่งผลให้งานวิจัยประสบผลสำเร็จต่อไป

2.1.5 โยนิโสมนสิการ

โยนิโสมนสิการ หมายถึง การทำในใจให้แยบคาย กล่าวคือ การพิจารณาอย่างรอบคอบถี่ถ้วน ทางพุทธศาสนาถือว่ามีคุณค่าเท่ากับความไม่ประมาทหรือ "อัปมาท" ซึ่งเป็นแหล่งรวมแห่งธรรมฝ่ายดีหรือ "กุศลธรรม" ทั้งปวง นอกจากนั้น ยังจัดเป็นธรรมะข้อหนึ่งในกลุ่มธรรมที่เป็นไปเพื่อความเจริญด้วยปัญญา และเป็นธรรมะมีอุปการะมากแก่มนุษย์ การใช้ความคิดถูกวิธี คือ การกระทำในใจโดยแยบคาย มองสิ่งทั้งหลายด้วยความคิดพิจารณาสืบค้นถึงต้นเค้า สาวหาเหตุผล แยกแยะออกมาพิเคราะห์ดูด้วยปัญญาที่คิดเป็นระเบียบและโดย อุบายวิธีให้เห็นสิ่งนั้น ๆ หรือปัญหานั้น ๆ ตามสภาวะและตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย เช่น 1) คิดจากเหตุไปหาผล 2) คิดจากผลไปหาเหตุ 3) คิดแบบเห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ 4) คิดเน้นเฉพาะจุดที่ทำให้เกิด 5) คิดเห็นองค์ประกอบที่มาส่งเสริมให้เจริญ 6) คิดเห็นองค์ประกอบที่มาทำให้เสื่อม 7) คิดเห็นสิ่งที่มาตัดขาดให้ดับ 8) คิดแบบแยกแยะองค์ประกอบ 9) คิดแบบมองเป็นองค์รวม 10) คิดแบบอะไรเป็นไปได้ หรือเป็นไปไม่ได้ (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2548) ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำเอาหลักธรรมนี้มาเป็นแนวทางในการทำงานในครั้งนี้ คือ ใช้กระบวนการคิด วิธีการที่ให้บุคคลมีหลักการและวิธีการคิดที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ในกระบวนการสอน โดยการใช้กระบวนการคิดหาเหตุหรือกระบวนการพิจารณาหาเหตุ เหตุ คือ อะไร เหตุ คือ เงื่อนไขจำเป็นที่ทำให้เกิดสิ่งหนึ่งตามมา สิ่งที่ตามมาเรียกว่า ผล เหตุและผลมีความสัมพันธ์โยงถึงกัน ดังนั้น ถ้ารู้เหตุ ก็สามารถรู้ผลได้ หรือรู้ผลก็โยงไปหาเหตุได้ แต่ในการค้นหาเหตุได้ ต้องมีพื้นฐานความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ถ้ามีความรู้มาก ก็มีโอกาสตรึกตรองถึงความสัมพันธ์ของเหตุและผลได้ลึกและละเอียดมากตามไปด้วย ดังนั้น ก่อนการพิจารณาเหตุและผล จึงต้องมีความรู้ หลักการ กฎเกณฑ์ ที่ตรงกับความเป็นจริงเป็นเบื้องแรก เพื่อให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพและประสิทธิผล

โดยสรุป หลักธรรมทั้ง 5 ประการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อเป็นเครื่องเตือนใจและเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัย โดยมีความเชื่อว่าหลักธรรมต่าง ๆ สามารถทำให้ผู้วิจัยมีสติควบคุมกระบวนการคิดในการทำงาน มีความพอใจในงานที่ทำ ขยันหมั่นเพียร มีใจจดจ่อคิดพิจารณา ตั้งใจ ไม่เกียจคร้าน ในงานที่ทำ อดทน มีความเสียสละในการทำงาน ไม่เห็นแก่ตัว คิดถึงคนอื่นเสมอ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เข้าใจคนอื่นมากขึ้น และเมื่อประสบปัญหาสามารถหาวิธีแก้ไขได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและประสบผลสำเร็จ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 หลักธรรมที่นำมาใช้เพื่อคุณภาพและความสำเร็จในการทำวิจัย

2.2 การวิจัยและพัฒนา : แนวคิดและแนวปฏิบัติที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากมีผู้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาไว้หลากหลาย มีทั้งส่วนที่เหมือนกัน และส่วนที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดของระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอ “การวิจัยและพัฒนา : ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการวิจัย” ดังนี้

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิด แนวปฏิบัติ และกรณีศึกษาเพื่อการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลผลิต (Product) ในทางธุรกิจอาจเรียกว่า“ผลิตภัณฑ์”ที่เป็นตัวสินค้า ในทางการศึกษาอาจเรียกว่า “นวัตกรรม” ที่อาจเป็นวัตถุ (Material) หลักการ (Principle) แนวคิด (Concept) หรือทฤษฎี (Theory) ที่สะท้อนให้เห็นถึงเทคนิค กระบวนการ หรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติ

นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาคนสู่การพัฒนาคุณภาพของงาน ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือ

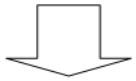
เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนทัศน์ใหม่ หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังมาอย่างยาวนาน จึงต้องการนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรืออาจเป็นผลสืบเนื่องจากปัจจัยอื่น ๆ แล้วแต่กรณี

การวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยก่อนทดลอง (Pre-Experiment) หรือกึ่งทดลอง (Quasi-Experiment) ในภาคสนามจริง มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อทดสอบคุณภาพของนวัตกรรมในลักษณะ If X...Then Y และเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของนวัตกรรมนั้นด้วย จากนั้นจึงนำไปเผยแพร่ในวงกว้างต่อไป โดยนวัตกรรมนั้นผู้เขียนเห็นว่าอาจเป็นการนำมาจากที่อื่น (Adopt) หรือมีการปรับมาจากที่อื่น (Adapt) หรือมีการริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Create)

แนวคิดและขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

ดังกล่าวข้างต้นว่าการวิจัยและพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาคนสู่การพัฒนาคุณภาพของงาน ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังมาอย่างยืดเยื้อยาวนาน จึงต้องการนวัตกรรมใหม่มาใช้หรืออาจเป็นผลสืบเนื่องจากปัจจัยอื่น ๆ แล้วแต่กรณี

ในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่า หากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” และด้วยแนวคิดที่ว่าการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนาเพราะจะทำให้ได้ “โปรแกรมพัฒนา.....” ที่ประกอบด้วยโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย และโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติดังนั้น วิธีดำเนินการวิจัยในบทที่ 3 จึงจะเริ่มต้นด้วยการนำเอา “โปรแกรมพัฒนา...ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย” นั้น เป็นตัวตั้งต้น ตามด้วยขั้นตอนการวิจัยอื่น ๆ ดังภาพที่ 2.2



	โปรแกรมพัฒนา..... ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ที่พัฒนาได้จากบทที่ 2
ขั้นตอนที่ 1	การตรวจสอบ “โปรแกรมพัฒนา..... ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย” ที่พัฒนาได้จากบทที่ 2 และการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
ขั้นตอนที่ 2	การจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรมใน 2 โครงการ คือ ▪ คู่มือประกอบโครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง ▪ คู่มือประกอบโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ
ขั้นตอนที่ 3	การตรวจสอบคุณภาพคู่มือประกอบโปรแกรมและการปรับปรุงแก้ไข ▪ การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข ▪ การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข
ขั้นตอนที่ 4	การสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองโปรแกรมในภาคสนามใน 2 โครงการ คือ ▪ เครื่องมือประกอบโครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง ▪ เครื่องมือประกอบโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ
ขั้นตอนที่ 5	การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม ▪ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง ▪ โครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ สรุปผลการทดลอง และปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมในโครงการทั้งสอง
ขั้นตอนที่ 6	การเขียนรายงานการวิจัย การเผยแพร่ผลการวิจัย

ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ

คำอธิบาย

ขั้นตอนที่ 1

การตรวจสอบกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและการปรับปรุงแก้ไข อาจใช้เกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ความสอดคล้อง (Congruency) ความถูกต้อง (Accuracy) ความเป็นประโยชน์ (Utility) เป็นต้น ประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลัก คือ

1. การตรวจสอบ “โปรแกรมพัฒนา... ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย” ที่พัฒนาได้จากบทที่ 2 อาจดำเนินการโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีผสมกันตามศักยภาพที่จะทำได้ เช่น 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งทางวิชาการและทางการปฏิบัติ เป็นใครและจำนวนเท่าไรขึ้นกับเกณฑ์ที่จะกำหนด 2) การอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีจุดมุ่งหมายจะนำโปรแกรมไปเผยแพร่และใช้ประโยชน์ 3) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) เพื่อสอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะนำโปรแกรมไปเผยแพร่และใช้ประโยชน์

2. การปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

ขั้นตอนที่ 2

การจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรม ในโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ คือ

1. คู่มือประกอบโครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายในการทดลองเป็นความรู้เกี่ยวกับ “นวัตกรรม” ที่จะพัฒนาขึ้น และความรู้เกี่ยวกับ “งาน” ที่จะให้ปฏิบัติ จึงเป็นโครงการที่มีกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานต้นแบบ การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาเป็นกลุ่ม หรืออื่น ๆ

2. คู่มือประกอบโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติของกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง เป็นคู่มือที่แสดงให้เห็นถึงการวางแผนเพื่อการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีกิจกรรมดำเนินงาน มีการกำหนดระยะเวลาและขอบเขตของเวลา มีการบริหารจัดการ มีการติดตามและประเมินผลที่หลากหลายมิติ

ขั้นตอนนี้ถือเป็นภาระงานที่หนักสำหรับผู้วิจัยต้องใช้เวลาและความพยายามสูง อย่างน้อยก็ประมาณ 1 ภาคเรียน แต่ก็ขึ้นกับผลการทำงานในระยะที่ผ่านมาของผู้วิจัยด้วย หากในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไว้ได้ดีก็จะทำให้มี “สารสนเทศ/ความรู้” ที่จะนำมาจัดทำเป็นคู่มือประกอบโปรแกรมที่เพียงพอ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับ “นวัตกรรม” และเกี่ยวกับ “งาน” และขอให้ข้อสังเกตด้วยว่า “คู่มือประกอบโปรแกรม” นี้ อาจเป็นคู่มือที่เป็นเอกสารตามที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป หรืออาจเป็นคู่มือเพื่อ E-Learning เช่น แผ่นซีดีเพื่อศึกษาจากคอมพิวเตอร์ เป็นต้น หรืออาจผสมกันหลากหลายลักษณะ

สำหรับรูปแบบการเขียนโครงการ อาจเป็นรูปแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework) หรือที่เรียกกันสั้น ๆ ว่า Log Frame หรืออาจเป็นรูปแบบปกติ (Traditional) ที่ใช้กันโดยทั่วไปในหน่วยงานราชการ มีหัวข้อเกี่ยวกับหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของโครงการ เป้าหมาย กิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา ทรัพยากร และอื่น ๆ

ขั้นตอนที่ 3

การตรวจสอบโปรแกรมและการปรับปรุงแก้ไข 2 ระยะ ประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลักซึ่งไม่ตายตัว ผู้วิจัยอาจปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม โดยยึดจุดมุ่งหมายเพื่อการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข

1. การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Checking and Revision) กับกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้เสียและอื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมกับงานวิจัย จำนวนหนึ่งประมาณ 5-10-15 ราย อาจด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) หรืออื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมที่อาจใช้เกณฑ์ความสอดคล้อง (Congruency) ความถูกต้อง (Accuracy) ความเป็นประโยชน์ (Utility) เป็นต้น

2. การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Checking and Revision) กับกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้เสีย และอื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมกับงานวิจัย จำนวนหนึ่งที่ไม่ซ้ำกับข้อ 1 ประมาณ 10-15-20 ราย อาจด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) หรืออื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสม มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรม ที่อาจใช้เกณฑ์พิจารณาเช่นเดียวกับข้อ

1 คือ ความสอดคล้อง (Congruency) ความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility)

ขั้นตอนที่ 4

การสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม ควรมีแบบประเมิน 6 ประเภท คือ

1. แบบประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง ในช่วงหลังสิ้นสุดการดำเนินงานของโครงการหนึ่ง ๆ เพื่อดูประสิทธิผลของโครงการและหาข้อบกพร่องในการปรับปรุงแก้ไข โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การระดมสมอง การถอดบทเรียน หรืออื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Reflection) ตามความเหมาะสม

2. แบบประเมินความรู้ (Knowledge) หลังการดำเนินงานโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลองเพื่อให้ทราบว่ามีมากเพียงพอที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้หรือไม่หลังจากมีการดำเนินงานตามโครงการนี้แล้ว อาจใช้เกณฑ์มาตรฐาน 90/90 เป็นตัวชี้วัดว่าผ่านหรือไม่ผ่าน โดย 90 แรกหมายถึงบุคคลนั้น ๆ ทำแบบประเมินความรู้ผ่าน 90% ส่วน 90 หลังหมายถึงทั้งกลุ่มทำแบบประเมินความรู้ผ่าน 90%

3. แบบประเมินการนำความรู้สู่การปฏิบัติ (From Knowledge into Action) ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง ประเมินหลังจากดำเนินงานตามโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติไปแล้วระยะหนึ่ง โดยอาจมีการประเมินเป็นระยะ ๆ หรือเมื่อสิ้นสุดโครงการในตอนท้ายของการวิจัย

4. แบบประเมินการเปลี่ยนแปลง (Change) อาจใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบันทึกข้อมูล ภาพถ่าย หรืออื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงในงานที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในบรรยากาศองค์การ การเปลี่ยนแปลงในเทคนิคหรือวิธีการทำงาน และอื่น ๆ

5. แบบประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน (Student Learning Outcome) ในกรณีที่โปรแกรมนั้นส่งผลถึงนักเรียนด้วย อาจเป็นแบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ หรืออื่น ๆ รวมทั้งความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการวิจัย แล้วแต่กรณี แต่หากโปรแกรมนั้นไม่ส่งผลถึงนักเรียน ก็ไม่ต้องมีแบบการประเมินนี้

6. แบบประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น เพื่อนำผลจากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมในช่วงท้ายของการวิจัย อาจใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบันทึก แบบอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น

เหตุผลที่สร้างเครื่องมือในขั้นตอนนี้ ก็เพื่อให้ได้เครื่องมือการประเมินที่มีความตรงเชิงเนื้อหากับโปรแกรมที่ได้รับการตรวจสอบยืนยันแล้วจากขั้นตอนที่ 3 โดยเครื่องมือที่สร้างขึ้นจะต้องมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพเช่นเดียวกับการวิจัยประเภทอื่นด้วยเช่นกัน เช่น การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการสอบถามความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC รวมทั้งการนำไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5

การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม (Trial) มี 2 กิจกรรมหลัก คือ

1. ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมกับกลุ่มเป้าหมายการทดลองในภาคสนาม เป็นการวิจัยก่อนทดลอง (Pre-Experiment) หรือกึ่งทดลอง (Quasi-Experiment) รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

เช่น แบบกลุ่มควบคุมไม่ได้สุ่มแต่มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (Nonrandomized Control-Group Pre-test-Post-test Design) แบบวิจัยอนุกรมเวลา (Time Series Design) แบบอนุกรมเวลามีกลุ่มควบคุม (Control-Group Time Series Design) เป็นต้น แล้วแต่ความเหมาะสม ผู้วิจัยก็ควรศึกษาระเบียบวิธีวิจัยของรูปแบบที่เลือกนำมาใช้ และมีการดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัยนั้นซึ่งการทดลองนวัตกรรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในสาขาบริหารการศึกษา ควรเป็นการทดลองในหน่วยงานหน่วยใดหน่วยหนึ่ง หากเป็นโรงเรียนก็ควรเป็น “โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง” เพราะสามารถควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนต่าง ๆ ได้ดีกว่าการทดลองกับกลุ่มเป้าหมายที่กระจายในวงกว้าง เช่น ครูหรือผู้บริหารโรงเรียนที่กระจายทั้งเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น การทดลองโปรแกรมในภาคสนามนี้ควรใช้ระยะเวลา 1 ภาคเรียน เพื่อให้มีเวลาเพียงพอต่อการดำเนินงานในโครงการ 2 ประเภท คือ

- โครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลองในระยะเริ่มแรก ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยควรคำนึงการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายวิธี ไม่จำกัดเฉพาะเรื่องการฝึกอบรมหรือสัมมนาเท่านั้น เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาร่วมกันเป็นกลุ่ม การระดมสมอง การนำเสนอและการอภิปราย การเป็นพี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน เป็นต้นและควรใช้เวลาประมาณ 1 ใน 4 ของเวลาใน 1 ภาคเรียน

- โครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติสืบเนื่องจากโครงการแรก ในอดีตสำหรับศตวรรษที่ 20 ด้วยความเชื่อที่ว่า “Knowledge Is Power” จึงมีอิทธิพลต่อแนวคิดการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการวิจัยและพัฒนาด้วย โดยกระทำในสิ่งที่เรียกว่า “Train and Hope” มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้อย่างเดียว แล้วหวังว่าพวกเขาจะนำความรู้นั้นไปสู่การปฏิบัติ โดยที่ผลจากการวิจัยพบว่ามีโอกาสน้อยมากที่จะเป็นเช่นนั้น ดังนั้น การวิจัยและพัฒนาในอดีตและอาจยังมีอยู่บ้างในปัจจุบัน จึงมักจบลงในระยะการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลองเท่านั้น แต่ในปัจจุบันสำหรับศตวรรษที่ 21 แนวคิดดังกล่าวได้เปลี่ยนไป จาก “Knowledge Is Power” เป็น “Knowledge + Action = Power” หรือ “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” ซึ่งส่งผลต่อการกำหนดแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาให้มีโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติด้วย เป็นโครงการที่ผู้วิจัยจะต้องมีการวางแผนล่วงหน้า จัดทำคู่มือประกอบล่วงหน้า มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีกิจกรรมดำเนินงาน มีการบริหารจัดการ มีการติดตามและประเมินผลที่หลากหลายมิติ มีการกำหนดระยะเวลาและขอบเขตของเวลา โดยเวลาที่ใช้ควรประมาณ 3 ใน 4 ของเวลาใน 1 ภาคเรียน

2. สรุปผลการทดลอง และปรับปรุงแก้ไขโปรแกรม โดยการสรุปผลนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อดูว่าโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนั้นมีคุณภาพ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดในมิติต่าง ๆ ตามเครื่องมือการประเมินที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 5 หรือไม่ ในกรณีการปรับปรุงแก้ไขนั้นเป็นการปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมโดยพิจารณาข้อมูลจากการนำไปปฏิบัติจริง การสังเกต การบันทึกการสัมภาษณ์ การถอดบทเรียน และอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยใช้ในทุกระยะของการดำเนินการทดลอง

ขั้นตอนที่ 6

การเขียนรายงานการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย การเขียนรายงานผลการวิจัย (บทที่ 4) ควรมีดังนี้

1. ผลการตรวจสอบกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและการปรับปรุงแก้ไข

2. ผลการจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรม ประกอบด้วย (1) คู่มือประกอบโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายการทดลอง และ (2) คู่มือประกอบโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ

3. ผลการตรวจสอบโปรแกรมและการปรับปรุงแก้ไข ประกอบด้วย (1) ผลการตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข และ (2) ผลการตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข

4. ผลการสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองในภาคสนาม ประกอบด้วย (1) เครื่องมือสำหรับโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายการทดลอง (2) เครื่องมือสำหรับโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ (3) เครื่องมือประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น

5. ผลการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม (trial) เป็นการบรรยายถึงเหตุการณ์ทดลองในภาคสนาม แสดงผลจากแบบประเมินต่าง ๆ ที่ใช้ ประกอบด้วย (1) ผลการทดลองโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายการทดลอง (2) ผลการทดลองโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ (3) ผลการประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น

6. ผลผลิตสุดท้าย (Final Product) จากการวิจัย คือ นวัตกรรมที่เป็น “โปรแกรมพัฒนา....” ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากผลการประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น กรณีการเผยแพร่ผลงานวิจัย อาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การนำเสนอผลงานวิจัยในการสัมมนาวิชาการ การตีพิมพ์ในวารสาร การจัดพิมพ์คู่มือประกอบโปรแกรมเป็นเอกสารหรือตำรา เป็นต้น

2.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)

ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่กล่าวว่าการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้เกิดผลผลิต (Product) ที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปพัฒนาคนสู่การพัฒนางาน (Developing People for Job Development) ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทาย (Challenging New Expectations) ของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ (Changes in the Work Paradigm from Old to New) หรือเกิดจากการปฏิบัติงาน ที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง (Performance that Has Not Achieved the Expected Results) จึงต้องการนวัตกรรมมาใช้

ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 นี้ มีแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) ที่ถือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application”

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนาขึ้นจึงถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะจะทำให้ได้เนื้อหา (Content) ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อบรรจุไว้ใน “โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program)” ที่ประกอบด้วยโครงการ

อย่างน้อย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย และโครงการบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ที่ได้รับสู่การปฏิบัติหรือการพัฒนา ด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..Ridi มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experiment) กับกลุ่มทดลอง (Experimental Group) ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) เพื่อทดสอบคุณภาพของนวัตกรรมในลักษณะ If X...Then Y หากพบว่ามีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่านวัตกรรมนั้นมีคุณภาพที่มีผลงานวิจัยรองรับ สามารถนำไปเผยแพร่เพื่อใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) ต่อไปได้

สำหรับโครงการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยต้องจัดทำคู่มือประกอบโครงการขึ้นมาจำนวนหนึ่ง เป็นคู่มือที่นำเสนอความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่จะพัฒนาขึ้น รวมทั้งโครงการบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ที่ได้รับสู่การปฏิบัติหรือการพัฒนา ผู้วิจัยก็ต้องจัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางให้มีการปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งการจัดทำคู่มือประกอบโครงการทั้ง 2 โครงการดังกล่าวนี้ ถือเป็นภาระงานที่ต้องใช้เวลาและความพยายามสูง แต่หากได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไว้ได้ดี ก็จะทำให้มีเนื้อหาหรือองค์ความรู้ที่จะจัดทำเป็นคู่มือประกอบโครงการที่ดีและเพียงพอ

ดังนั้น การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในหัวข้อ 2.3 นี้ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้จากทัศนะของนักวิชาการ นักปฏิบัติ หรือนักวิจัย ที่ถือเป็นแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) เกี่ยวกับทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (The Definition of Accountability Skills) จากหลากหลายทัศนะ จากหลากหลายแหล่งทุกมุมโลก อันจะทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้ที่จะนำไปสู่การจัดทำคู่มือประกอบโครงการทั้งสองโครงการของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ในงานวิจัยนี้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแหล่งการศึกษาค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ตอันเนื่องจากความเป็นสังคมดิจิทัล (Digital Society) และความเป็นสังคมความรู้ (Knowledge Society) ที่องค์ความรู้จากนักวิชาการ นักปฏิบัติ หรือนักวิจัยที่มีชื่อเสียงจากประเทศต่าง ๆ ทุกมุมโลก ได้มีการนำมาเผยแพร่ไว้อย่างสอดคล้องกับกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 และอย่างหลากหลายที่จะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้อย่างเพียงพอ โดยมีผลการศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) ในเนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ดังต่อไปนี้ตามลำดับ

หมายเหตุ#1 คำว่า **Accountability** มีการแปลเป็นภาษาไทยหลายความหมายตามข้อความของประโยคเช่นในประโยค Operate and manage the Foundation with transparency and accountability แปลว่า การบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ ในประโยค I have ordered an internal investigation to culminate in full accountability. แปลว่า ฉันได้รับคำสั่งภายในให้รับผิดชอบเต็มที่ในการสอบสวนถึงขั้นสุดท้าย ในประโยค Accountability: Be accountable for one's decisions and actions. แปลว่า รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำ ดังนั้น Accountability อาจหมายถึงตรวจสอบได้ ให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ มีพันธะความรับผิดชอบ ภาระรับผิดชอบ และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เป็นต้น ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้คำแปลว่า **ความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability)**

หมายเหตุ#2 ความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) ไม่เป็นค่านิยม/คุณค่า (Values) แต่เป็นทักษะ (Skills) ที่สามารถพัฒนาได้ตลอดเวลาด้วยการฝึกฝน การฝึกอบรม หรือประสบการณ์ ดังทัศนะของ Hakes (2021) ที่กล่าวว่า ความมีพันธะรับผิดชอบไม่ใช่ค่านิยม/คุณค่า (Values) ค่านิยมคือสิ่งที่ผู้คนเชื่อและสนับสนุน (เช่น ความยุติธรรม หรือความเท่าเทียม) แต่ความมีพันธะรับผิดชอบเป็นทักษะ (Skills) ซึ่งสามารถฝึกฝน การฝึกอบรม และปรับปรุงพัฒนาได้ (Accountability isn't a value. Values are things people believe in and rally behind (think justice or equality). But accountability is a skill, that means it can be taught, learned, and improved upon.)

ดังนั้น งานวิจัยเรื่อง "เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน" (Empowering Teachers' Learning to Enhance Students' Accountability Skills) นี้ จึงเป็นการศึกษาความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) ในความเข้าใจที่ไม่เป็นค่านิยม/คุณค่า (Values) แต่เป็นทักษะ (Skills) ที่สามารถพัฒนาได้ตลอดเวลาด้วยการฝึกฝน การฝึกอบรม หรือประสบการณ์ โดยมีผลการศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) ที่จะกล่าวถึงต่อไป

หมายเหตุ#3 เนื้อหาของแหล่งอ้างอิงบางแหล่ง ผู้เขียนใช้สำนวนภาษาสนทนา (Conversation Language) ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาที่คำนึงถึงนำเนื้อหาสู่การพัฒนาครูให้สามารถเชื่อมโยงความเข้าใจในเนื้อหาสู่การปฏิบัติที่ดี จึงยังคงสำนวนภาษาแบบสนทนานั้นไว้

2.3.1 ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)

Wigmore (2014) เป็นบรรณาธิการเนื้อหาบน WhatIs.com เป็นเว็บไซต์ค้นคว้าสารานุกรมด้านไอทีที่อยู่เบื้องหลังเครือข่ายเว็บไซต์สื่อเทคโนโลยีขนาดใหญ่ของ TechTarget ได้กล่าวถึงนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ว่าเป็นการรับประกันบุคคลหรือองค์กร ที่ได้รับการประเมินในการกระทำหรือพฤติกรรมที่เชื่อมโยงไปยังสิ่งที่ต้องรับผิดชอบ ศัพท์นิยามได้ถูกเชื่อมโยงไปยังความรับผิดชอบที่มากกว่าแค่การสังเกตเห็น

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) กล่าวอีกนัยหนึ่งหมายถึงผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการทำงานใด ๆ ได้อย่างสมบูรณ์และประสบผลสำเร็จ และอย่างน้อยจะต้องอธิบายเหตุผลของการทำงานที่ล้มเหลวได้

อาจกล่าวได้ว่า ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) และความโปร่งใสจะได้รับความเชื่อถือว่าเป็นหลักการของการปกครองแบบหมู่คณะที่ดี

McGrath and Whitty (2018) อาจารย์มหาวิทยาลัยเซาเทิร์นควีนส์แลนด์ ได้กล่าวถึงคำนิยามของความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) จากแหล่งสืบค้นต่าง ๆ ไว้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 คำนิยามจากแหล่งสืบค้นต่าง ๆ

Dictionary	คำนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (All sourced on 5/6/2017)
Business	เป็นภาระผูกพันของแต่ละบุคคลหรือองค์กร ที่ต้องรับผิดชอบต่อกิจกรรมและเป้าหมายต่าง ๆ โดยเปิดเผยผลลัพธ์ในรูปแบบที่โปร่งใสตรงไปตรงมา รวมถึงความรับผิดชอบต่อเงินทองหรือสินทรัพย์อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ
Cambridge	สถานการณ์ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถชี้แจงเหตุผล ได้อย่างพึงพอใจ
Collins	ไม่ได้กล่าวไว้
Concise Oxford	ไม่ได้กล่าวไว้
Dictionary.com	สถานการณ์ที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) รับผิดตามกฎหมาย หรือสามารถให้คำตอบได้
Longman	ไม่ได้กล่าวไว้
Macmillan	สถานการณ์ที่ประชาชนรับรู้ว่าใครรับผิดชอบต่อสิ่งใด และสามารถถามหาคำอธิบายของสภาพหรือคุณภาพสิ่งนั้น ๆ ได้
Macquarie	สถานการณ์ที่ถูกต้องตามกฎหมายที่จะเรียกร้องความรับผิดชอบ
Merriam-Webster	คุณภาพหรือสถานการณ์ของการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)
Oxford	โฉมหน้าหรือภาวะของการมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) หรือความรับผิดชอบ
The Free Dictionary	สถานการณ์ของการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) รับผิดชอบต่อกฎหมาย หรืออธิบายคำตอบได้
Wiktionary	สถานการณ์ของการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ความรับผิดชอบต่อกฎหมายที่จะเรียกร้องให้แสดงความรับผิดชอบ

Mihalicz (2019) เป็นประธานของ Effective Managers ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการที่ตั้งอยู่ในแคนาดา ซึ่งให้บริการทั่วโลกผ่านเครือข่ายบริษัทที่ปรึกษา ในปี 2013 ได้ให้คำนิยามว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) คือ ภาระผูกพันสำหรับบุคคลคนหนึ่งที่ต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และการกระทำโดยบุคคลอื่นที่ได้ระบุไว้

เปรียบเทียบทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) กับความรับผิดชอบ (Responsibility) พบว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบนั้นไม่ใช่ศัพท์ที่ง่ายที่สุดที่จะสามารถเข้าใจหรือรู้ซึ้งได้ และมีแนวโน้มที่จะสับสนได้บ่อย ๆ กับคำว่าความรับผิดชอบ (Responsibility) ในที่นี้จะแสดงให้เห็นว่าทั้งสองคำแตกต่างกันอย่างไร

คำว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) คือ บุคคลคนนั้นต้องได้รับมอบหมายความรับผิดชอบต่อการกระทำและต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ส่วนคำว่าความรับผิดชอบ (Responsibility) มีความแตกต่างกันในแรงขับเคลื่อนจากภายใน พูดอีกนัยหนึ่งคือบุคคลที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะต้องทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จสมบูรณ์ ส่วนใครที่มีความรู้สึกถึงความรับผิดชอบอย่างแท้จริงเชื่อว่าอะไรที่มีความต้องการอยากจะทำนั้นสำคัญ ถ้าจะชี้ให้เห็นชัด ๆ ความรับผิดชอบนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ผู้ปฏิบัติงานควรตระหนักถึงการทำงานที่ดีและทำให้สำเร็จ

งานวิจัยได้ค้นพบว่า คำว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) มีอยู่สองมิติ หนึ่งคือความรู้สึกถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ เป็นความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงานที่ดีของตนเองว่ามีมากน้อยเพียงใด สองคือความกระจ่างชัดของคำว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) คือ ความชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองต้องรับผิดชอบ

Wikibook (2019) เป็นเว็บไซต์หนังสือสารานุกรมที่รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ได้ให้นิยามว่า ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ถูกกำหนดโดยความรับผิดชอบต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ถ้าเมื่อพิจารณาถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ของครูทำให้เห็นภาพถึงความรับผิดชอบของครูต่อตัวนักเรียน รวมถึงพัฒนาการของนักเรียนด้วย ครูควรยอมรับพฤติกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจึงมีผลดีต่อเด็กในทุกช่วงของวัย

ทุกวันนี้ ครูอยู่ในยุคสมัยแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ครูต้องรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ของนักเรียน ทำให้มีความรู้สึกกดดันเพราะว่าความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูถูกตัดสินจากพฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกมา ดูได้จากผลสอบมาตรฐาน “การไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง” ถือเป็นความรับผิดชอบของโรงเรียน โรงเรียนต้องรับผิดชอบเพื่อให้แน่ใจว่าเด็ก ๆ กำลังเรียนรู้ เป็นการเพิ่มทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของครูต่อพฤติกรรมและความสำเร็จของนักเรียน

Kenton (2021) เป็นรองประธานฝ่ายเนื้อหาของ Investopedia มีความเชี่ยวชาญด้านการลงทุน เศรษฐศาสตร์ ได้กล่าวถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ว่าคือการยอมรับความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง แสดงถึงความเต็มใจ โปร่งใส ซื่อสัตย์ และมีจริยธรรมต่อบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นสามารถสังเกตและประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ ความมีพันธะรับผิดชอบ มีความสำคัญต่อองค์กรและต่อสังคม ซึ่งถ้าขาดสิ่งนี้จะเป็นการยากที่จะให้บุคคลรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เพราะเชื่อว่าจะไม่ต้องเผชิญกับผลที่ตามมา

Wikipedia, The Free Encyclopedia (2021)) เป็นเว็บไซต์หนังสือสารานุกรมที่รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กล่าวถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ว่า ในส่วนของจริยธรรมและการปกครอง ถูกทำให้เท่าเทียมกันด้วยความสามารถที่ตอบคำถามได้ รวมถึงข้อตำหนิต่าง ๆ ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย รวมถึงความคาดหวังของการให้ความรับผิดชอบในแง่มุมของการปกครองนั้นถือเป็นศูนย์กลางแห่งการถกเถียงกัน ซึ่งเชื่อมโยงไปยังปัญหาภาคเอกชน องค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหารายได้ และบริบทที่เป็นปัจเจก ในสภาวะความเป็นผู้นำ ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเปรียบเหมือนการรับรองและการสมมติแห่งความรับผิดชอบต่อการกระทำแสดงออก ผลิตผล การ

ตัดสินใจและนโยบายต่าง ๆ รวมไปถึงการบริหารจัดการ การปกครอง การสนับสนุนส่งเสริมภายใต้กรอบของบทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งงาน และควบรวมถึงภาระผูกพันต่อการรายงานผล อธิบาย และตอบคำถามต่าง ๆ

Systems (n.d.) เป็นเว็บไซต์ที่สร้างในปี 2006 เพื่อช่วยบริษัทในตลาดระดับกลางจัดการกับความท้าทายของการเติบโต การดำเนินการ และการจัดตำแหน่ง กล่าวว่า ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) คือ ความตั้งใจของบุคคลที่จะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ยอมรับผิดชอบต่อการกระทำเหล่านั้น และเปิดเผยผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีอันโปร่งใส

สรุป จากทัศนะของแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ยอมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากการกระทำนั้น และเปิดเผยผลการปฏิบัติด้วยวิธีอันโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ด้วยผู้ควบคุมกำกับดูแล ในแง่มุมเชิงจริยธรรมให้สามารถตอบคำถามและข้อตำหนิต่าง ๆ ได้ รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อกฎหมายและต่อความคาดหวังของการให้รับผิดชอบ ในแง่มุมของการปกครองให้สามารถมีการถกเถียงที่เชื่อมโยงถึงปัญหา ในแง่มุมของความเป็นผู้นำให้สามารถรับรองต่อการกระทำ การแสดงออก ผลิตผล การตัดสินใจและนโยบายต่าง ๆ รวมไปถึงการบริหารจัดการและการสนับสนุนส่งเสริมภายใต้กรอบของบทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งงาน และรวมถึงภาระผูกพันต่อการรายงานผล อธิบาย และตอบคำถามต่าง ๆ ได้ เพราะหากขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะเป็นการยากที่จะให้คนรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เพราะเชื่อว่าไม่ต้องเผชิญกับผลที่ตามมา

2.3.2 ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

Chadwick (2018) เป็นรองอธิการบดีด้านการพัฒนาองค์กรที่ University of Colorado South Denver กล่าวถึง 5 เหตุผลที่ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) มีความสำคัญและถือเป็นกลไกสู่ความสำเร็จ การแสวงหาความโปร่งใสกับเพื่อนที่เชื่อถือได้ จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

1. สร้างนิสัยของการดำเนินชีวิตอย่างสุขุมรอบคอบ

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบสามารถช่วยให้แต่ละบุคคลแสดงให้เห็นเป้าหมายที่กระจ่างชัดในชีวิต แสดงให้เห็นว่ากำลังทำในสิ่งที่พูดไว้ โดยการแบ่งปันรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกับชีวิตกับเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจ การมองหาความโปร่งใสจริงใจกับเพื่อนที่ไว้ใจ จะทำให้เกิดประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) แสดงให้เห็นว่า ได้มีพันธะในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์

เพื่อนร่วมงานสามารถจะแนะนำให้เห็นความสำคัญก่อนหลังของงาน เพื่อผลักดันให้ทำงานได้เต็มความสามารถ และรักษาการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะสามารถช่วยให้มั่นใจว่าสามารถทำงานได้อย่างมีมาตรฐานและอยู่ในเวลาที่เหมาะสม

2. แสดงให้เห็นพัฒนาการ

ทุกคนต้องการเห็นพัฒนาการของตนเอง ว่าสามารถพัฒนาได้ไกลแค่ไหน ยังมุ่งมั่นก้าวหน้าต่อไป และมีความหวังว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถเกิดขึ้นได้

แทนที่จะเป็นการเดินตามเส้นทางที่มีแต่สิ่งกีดขวางนั้น ยังสามารถค่อย ๆ มุ่งมั่นฝ่าฟันอุปสรรคให้ผ่านไปได้ อีกทั้งยังสร้างแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนต่อชีวิต เพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจสามารถช่วยแก้ไขปัญหา และสามารถทำงานได้ภายใต้สภาวการณ์ต่าง ๆ

โดยการตระหนักต่อตนเอง สามารถรู้ได้ถึงความผิดพลาด และให้รางวัลแก่ความสำเร็จของตนเอง สุดท้ายอาจได้มาซึ่งคำชื่นชม

3. สามารถพัฒนาชื่อเสียงได้

การห่วงเรื่องชื่อเสียง ต้องการให้คนอื่นรู้จักตัวตนแบบใด ซึ่งในบางครั้งอาจถูกรู้จักในฐานะบุคคลที่ฉลาด มีเป้าหมายแห่งความสำเร็จ มีพันธกิจ และวุฒิภาวะในการดำรงตนอาจจะกลายเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับบุคคลอื่นที่จะทำตาม

ในบางครั้งอาจเป็นที่รู้จักว่าเป็นบุคคลที่มีความผิดพลาดล้มเหลวน้อย เรียนรู้ข้อผิดพลาดพัฒนาแก้ไขให้ดีขึ้น และมุ่งมั่นก้าวไปข้างหน้า

การแสดงออกถึงความรับผิดชอบมากเท่าไหร่คนอื่น ๆ ยิ่งจะเชื่อมั่น การเสแสร้งแกล้งทำนั้นจะไม่สอดคล้องกันระหว่างคำพูดกับผลงาน การใช้ชีวิตบนความซื่อสัตย์และทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ต่อเพื่อนร่วมงานจะช่วยสร้างเสริมชื่อเสียงเกียรติยศได้

4. ได้รับคำแนะนำปรึกษาที่เป็นประโยชน์

หนทางข้างหน้าถึงแม้จะน่ากลัว เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยได้ ความเป็นคนมีความรับผิดชอบสามารถช่วยให้มีความซื่อสัตย์ และมุ่งมั่นไปยังเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ด้วยตัวเอง

เพื่อนร่วมงานสามารถทักท้วง ตักเตือน ในการเผชิญกับความเสี่ยงได้อย่างชาญฉลาด ยังสามารถช่วยให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ และจดจ้องอยู่กับเป้าหมาย เพื่อนร่วมงานช่วยให้มีมุมมองที่แตกต่าง สามารถหลีกเลี่ยงจุดบอดของตนเองได้ อีกทั้งยังสามารถช่วยให้คิดหาแนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

5. สร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณค่า

ความสัมพันธ์ที่เปี่ยมด้วยทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) สามารถส่งผลมากกว่าเพียงการมีความรับผิดชอบ การมอบความจริงใจให้กันและกันจะสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณค่าและสื่อถึงความสมัครสมานสามัคคี ศานติสุข และมิตรภาพ

การแสวงหาเป้าหมายอาจสามารถกระตุ้นคนอื่นให้ลงมือกระทำและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งเพื่อนร่วมงานสามารถเชื่อมโยงทุกคนให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันช่วยให้งานก้าวไปข้างหน้าได้

สรุปทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) นั้นสำคัญ การสื่อสารที่กระจ่างชัดเจนกับเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจกันและกันจะทำให้มีโอกาสประสบผลสำเร็จมากที่สุดในชีวิต ช่วยให้ทำในสิ่งที่ถูกต้องอันจะนำไปสู่เป้าหมาย

Chadwick (2019) เป็นรองอธิการบดีด้านการพัฒนาองค์กรที่ University of Colorado South Denver กล่าวถึง ประโยชน์ที่ปรากฏชัดแจ้ง ของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไว้ 5 ประการว่า ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเกิดประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน ในขณะที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หลายคนอาจคิดว่า การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นเพียงแค่บุคคลนั้นกำลังมุ่งมั่นในแต่ละเรื่องหรือประเด็น แต่การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

ที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบถือเป็นหัวใจสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของบุคคลที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้า

ประโยชน์ 5 ประการของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่สามารถเริ่มตระหนักได้ตั้งแต่วันนี้

1. ความรับผิดชอบ (Commitment)

การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะช่วยเพิ่มการอุทิศทุ่มเทเพื่อก้าวไปยังเป้าหมาย เมื่อทราบว่าเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้ พูดทักท้วงถึงการทำงานหรือการใช้ชีวิต ยิ่งถูกกระตุ้นให้ปฏิบัติไปตามแผนงานที่วางไว้

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบช่วยการควบคุมตนเองเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ทุกคนรู้คำตอบของทางเลือกและการปฏิบัติช่วยพัฒนาการเรียนรู้ทางสติปัญญาและทักษะที่จำเป็นเพื่อไปสู่การบรรลุเป้าหมายในผลลัพธ์ที่พึงพอใจมีความรับผิดชอบและแสดงความเป็นเจ้าของในการแสวงหาความสำเร็จ

2. ความกระจ่างชัดเจน (Clarity)

การกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานไว้ จะช่วยทำให้สิ่งที่ต้องการความกระจ่างชัด ว่าทำไมถึงต้องการ และจะคว้ามาได้อย่างไร แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบโดยการเขียนออกมาถึงขั้นตอนที่จะไปไขว่คว้าเป้าหมาย มีอะไรบ้างที่ต้องเป็น ต้องทำ หรือต้องมีเพื่อไปสู่ความสำเร็จ

ด้วยเพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ สามารถทบทวนแผนงานเหล่านี้ด้วยกันเพื่อจะได้รับปฏิกิริยาโต้ตอบหรือผลสะท้อนกลับที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง การประเมินเป้าหมายและแผนงานจะช่วยให้ถูกกำหนดแนวทางที่ดีที่สุดที่เป็นไปได้ ดังนั้นเพื่อนร่วมงานทุกคนที่ไว้วางใจได้สามารถดูแลและมองเห็นพัฒนาการของงานได้ การกำจัดข้อแก้ตัวและขจัดความไขว้เขวออกไปจะทำให้สามารถมีสมาธิกับสิ่งที่ต้องทำเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย

3. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

บางครั้งอาจเจอกับอุปสรรคและไม่สามารถมองเห็นหนทางที่ดีที่สุดที่จะก้าวไปข้างหน้า เพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบสามารถเป็นเสียงสะท้อนที่จะช่วยให้วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคนั้น ๆ และนำไปสู่ทางออกที่สร้างสรรค์

ประโยชน์สำคัญหลัก ๆ ของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) คือสามารถบ่งชี้และแก้ไขข้อบกพร่องได้อย่างรวดเร็วด้วยมุมมองของบุคคลอื่น ได้รับการกระตุ้นและผลสะท้อนกลับของทางเลือกและการกระทำของส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถเรียนรู้จากบุคคลอื่นที่ประสบผลสำเร็จในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน

4. ความรู้ความสามารถ (Competence)

พัฒนาขีดความสามารถโดยการพูดคุยแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตัว เมื่อรู้หรือแค่คิดว่ามีใครกำลังเฝ้ามองอยู่ ก็มักจะทำงานได้ดีขึ้น

อีกทั้งเมื่อมีการวัดผลลัพธ์ สามารถเฝ้าดูความสำเร็จในแต่ละขั้นตอน ซึ่งได้ตั้งเป้าประสงค์และกำหนดเวลาเพื่อจะติดตามกระบวนการทำงานจากจุดเริ่มต้นสู่เป้าหมายที่คาดหวัง จะบรรลุผลสำเร็จแผนงานเร็วขึ้นโดยการทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

5. การยกย่อง (Celebration)

การทำงานมีแนวโน้มที่จะบรรลุเป้าหมาย เมื่อมีคนมอบหมายภาระรับผิดชอบให้ในสิ่งที่เลือกและลงมือกระทำ อาจมีผู้คอยเชียร์หรือบางครั้งอาจเป็นโค้ช คนที่จะคอยสนับสนุน ยกย่องความสำเร็จไปพร้อมกัน และยังช่วยฟื้นจากความผิดพลาดล้มเหลวได้

รับผิดชอบต่อเป้าหมายและแผนปฏิบัติงานของตนเองโดยการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอกับเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้ มีความสุขกับความสำเร็จ และมุ่งมั่นก้าวไปข้างหน้าด้วยการตั้งเป้าหมายถัดไป

Samuel (2021) เป็นที่ปรึกษา B State ได้แสดงความคิดเห็นว่าทำไมทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนตนจึงมีความสำคัญ แม้ว่าการยืนยันทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) อาจเป็นเรื่องยาก โดยเฉพาะในขณะที่เกิดสถานการณ์ที่ไม่ดีหรือขณะที่ล้มเหลวในการทำงาน ในสถานการณ์เหล่านี้ความรับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนตัวมีความสำคัญมากที่สุด โดยการแสดงความรับผิดชอบต่อสถานการณ์ การกระทำ หรือทางเลือก โดยต้องสร้างสิ่งต่อไปนี้:

- ความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับเพื่อน เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว
- ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในแง่บวกเพิ่มมากขึ้น
- ความไว้เนื้อเชื่อใจภายในทีมและสิ่งแวดล้อมในงาน
- รักษาคำพูดหรือคำสัญญา
- ทักษะในการแก้ปัญหา
- โอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง
- แสดงให้เห็นว่าน่าเชื่อถือ พึ่งพาได้ และมีความตั้งใจที่จะรับผิดชอบเมื่อเกิดความล้มเหลว กลายเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีวุฒิภาวะที่พึ่งพาอาศัยได้ และจะได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำ

Biddinger (n.d.) ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและวิเคราะห์ทางการเงินของ Greenville University กล่าวถึงความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในการเป็นผู้นำ ดังนี้

1. ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจ บางทีผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ก็คือความเชื่อใจซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสัมพันธ์ที่ดี
2. ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบช่วยปรับปรุงการการแสดงออก
3. ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะช่วยกำจัดเวลาและแรงงานที่ใช้ไปกับกิจกรรมที่เกิดจากการไขว้เขวหรือพฤติกรรมที่ไม่ก่อเกิดผลงาน
4. ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำ ช่วยทำให้คนอื่นมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ต่อการกระทำ เหมือนกำลังสอนให้คุณค่ากับงานที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง เมื่อทำงานได้อย่างสำเร็จถูกต้อง ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) สามารถช่วยเพิ่มทักษะ

ของสมาชิกในทีมรวมถึงความมั่นใจด้วย อย่าหลงผิดไปให้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

ไปควบคุมพฤติกรรมการแสดงออก

Salem (n.d.) เป็นที่ปรึกษาผู้นำด้านธุรกิจ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสนับสนุนด้านสุขภาพ กล่าวถึง ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบว่าทำไมจึงมีความสำคัญ ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เริ่มต้นในทิศทางที่ถูกต้องต่อเมื่อยอมรับตั้งแต่เริ่มต้น ว่าการทำงานของตนเองอยู่ ณ จุดไหนในขณะนี้ และตระหนักถึงความเป็นจริงในสถานการณ์ปัจจุบัน เมื่อได้ยอมรับความจริงว่าการทำงานควรอยู่ ณ จุดไหน และรู้สึกจริง ๆ แล้ว จะมีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่ยอมรับตัวเองว่ากำลังอยู่ ณ จุดไหนในขณะนั้น หากปราศจากซึ่งความเป็นตัวตนของตนเองทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบ (Accountability Skills) ย่อมจะไม่ยั่งยืน กระบวนการแห่งการรับรู้และยอมรับความรับผิดชอบจะทำให้พบวิธีทางที่จะแก้ปัญหา และนำไปปรับใช้กับการเปลี่ยนแปลงตนเอง ถือเป็นความสำเร็จที่ยั่งยืน สิ่งนี้ยังช่วยส่งเสริมพลังในตนเองที่จะทำอะไรให้สำเร็จ และมองเห็นปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทะลุปรุโปร่ง

การปฏิบัติงานอย่างมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) นั้นปกป้องไม่ให้ตกเป็นเหยื่อ ปกป้องจากการไม่ตระหนักรู้ตนเองว่ารู้สึกเช่นไรและอยู่ตรงไหน ณ ตอนนี้ ไม่ถูกตำหนิติเตียนในระหว่างการปฏิบัติงาน เพราะการถูกยอมรับนับถือช่วยให้ปฏิบัติในทางลบน้อยลง ซึ่งไม่สามารถบอกได้ว่าการทำงานร่วมกันของการตระหนักรู้ตนเองและการยอมรับนับถือควบคู่กัน คือสิ่งที่ทำให้จดจ่อกับผลลัพธ์ โดยไม่มีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน นั่นไม่ใช่การป้องกันแต่จะช่วยสร้างความตระหนักในการเลือกทางบวก อันนำไปสู่การกระทำที่เป็นบวก สุดท้ายทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ช่วยให้มีความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติตามขั้นตอนที่ถูกกำหนดไว้ อีกทั้งช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวก

คำแนะนำของเพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะช่วยส่งเสริมศักยภาพในระหว่างการปฏิบัติงานเมื่อลงมือปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยแห่งพลังงานเสริมจากผู้ที่ให้การสนับสนุนและกลุ่มนักคิดนักวางแผนเป็นเครื่องมือกลไกที่จะเติมเต็มให้ปฏิบัติงานได้ถึงเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เปรียบเหมือนสิ่งเชื่อมโยงทุกอย่างไว้ด้วยกัน การรวมกันทั้งเพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบและกลุ่มนักคิดนักวางแผนถือเป็นแรงผลักดันและกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบสามารถเป็นเพื่อนที่วางตัวเป็นกลางในสถานการณ์ เป็นบุคคลที่สามซึ่งไร้อคติที่อาจไม่รู้จักอีกคนดีพอ แต่เมื่อรู้สึกสบายใจที่จะให้เพื่อนที่เป็นโค้ชหรือเป็นที่ปรึกษาที่ไว้วางใจได้ กลุ่มนักคิดนักวางแผนหรือกลุ่มผู้สนับสนุนจะช่วยให้กระบวนการปฏิบัติงานมั่นคงแข็งแรง ช่วยตระเตรียมหรือให้การสนับสนุนเพื่อให้สามารถประสบผลสำเร็จหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ การทำงานในทั้งสองแบบจะส่งเสริมให้ได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นในทุก ๆ ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ทีมที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดจะมีสิ่งเหล่านี้

- เพิ่มพูนพลังงานบวกให้ได้รับรู้ ยอมรับและเห็นต้นตอแห่งสาเหตุ

- ช่วยให้พบกับเป้าหมายเล็ก ๆ และเป็นเป้าหมายที่สำเร็จได้ เพื่อจะได้ประสบการณ์เปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อที่จะคอยกระตุ้นให้ตระหนักถึงเป้าหมายหลักและเป้าหมายที่ถาวร
- ให้มีความรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการเติมเต็มเป้าประสงค์และกำหนด

กฎเกณฑ์เวลาในแต่ละชิ้นงาน

- คอยเตือนว่าขั้นตอนในการปฏิบัติงานจะไม่เสร็จสมบูรณ์หรือบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา
- ทำให้เดินต่อไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมั่นคงถาวร

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ทำให้รู้จักการวิเคราะห์ภายในของตนเอง คอยหาแนวทางแก้ปัญหาที่ดีขึ้นเสมอ ช่วยปกป้องไม่ให้เกิดการตำหนิ มีความสามารถที่จะควบคุมการกระทำและรู้จักปล่อยวาง ไม่สามารถโทษคนอื่นได้นอกจากตนเอง เป็นเรื่องที่ดีที่สามารถเดินกลับมาสู่เส้นทางและเดินหน้าได้ตลอดเวลา ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบช่วยเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาหรือคิดหาต้นตอสาเหตุของปัญหา และมุ่งไปข้างหน้าจนถึงเป้าหมายที่คาดหวังได้อย่างมั่นคง เมื่อมาคู่กับความรับผิดชอบยิ่งเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่ ไม่เพียงแค่ไปกันได้ดีแต่มักจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและความสัมพันธ์ที่ดีกว่าเดิม

มากไปกว่านั้น ธุรกิจหรืออาชีพจะได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างมาก ด้วยการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่สร้างความไว้วางใจจากรากฐานและความมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกภายในทีมและลูกค้า ส่งผลไปยังงานและโปรเจคจะยิ่งมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะช่วยให้บรรลุภาระกิจ อีกทั้งยังมีบทบาทที่สำคัญในการลดความกลัวเพราะว่าความไว้วางใจช่วยนำทีมเดินหน้าเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายและช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ อันจะเพิ่มพูนคุณค่าแก่บุคคลอื่นอีกด้วย กำลังในการผลิตเพิ่มขึ้นตามกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นการประหยัดงบประมาณและเพิ่มพูนเวลาให้แก่นวัตกรรมงานจึงเป็นเรื่องสนุกท้าทายอีกครั้งตราบที่ร่วมมือกับคนอื่น ๆ ในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ด้วยกัน

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความสมบูรณ์แบบ ที่ไม่อาจส่งผลให้ทุกอย่างตามที่ต้องการ แต่จะให้สิ่งที่จำเป็นเสมอ ให้ปฏิบัติงานด้วยความเป็นเอกภาพทำให้การทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะช่วยเสริมพลังให้สามารถควบคุมการกระทำทั้งในเรื่องส่วนตัวและธุรกิจ สามารถสร้างโอกาสให้ตนเองมากกว่าการรอคอยโอกาสที่จะเข้ามา ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นการแพร่หรือเสริมพลังไปยังผู้อื่นให้ไขว่คว้าความสำเร็จที่เหมาะสมที่สุดมาได้ เป็นทั้งแบบอย่างและนำพาผู้อื่นโดยการสร้างเสริมพลังให้แก่พวกเขาเพื่อจะผ่านพ้นกระบวนการแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ และเป็นผู้นำในการการเสริมพลังให้แก่บุคคลอื่นอย่างแท้จริง

Stickland (n.d.) นักฟิสิกส์วิจัยอาวุโส ของ Princeton University กล่าวถึง ประโยชน์ของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นภายใต้การถูกติดตามสังเกต

คนเราจะเลือกทางที่ดีกว่าและปฏิบัติงานได้ในระดับที่สูงขึ้นเมื่อรู้ว่ากำลังถูกจับตามองโดยบุคคลอื่น เหตุผลง่าย ๆ คือ เมื่อต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ดังนั้นจะมีความขยันมากขึ้น

2. ได้รับผลตอบรับจากผู้อื่นอย่างจริงใจ

การตั้งคำถามเป็นอีกหนึ่งวิธีที่ดีที่สุดที่จะได้รับผลสะท้อนกลับตามเป้าหมายที่กำหนด ทุกคนมองโลกที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ของตนเอง รวมถึงความรู้ และการศึกษา

สิ่งต่าง ๆ ที่เราเชื่อแน่นอนว่ามันเป็นเรื่องปกติที่คนอื่นอาจไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ ด้วยปัจจัยภายนอกแห่งความรับผิดชอบมักจะถูกตั้งคำถามในชีวิตจริงเรื่อยมาว่า “สิ่งนั้นสิ่งนี้สำคัญเช่นไร” หรือไม่ก็ “การกระทำเช่นนี้สอดคล้องเช่นไรกับเป้าหมาย”ความท้าทายเช่นนี้เป็นสิ่งที่ดีเพราะว่ามันจะช่วยกระตุ้นให้พินิจพิเคราะห์เป้าหมายแต่ละอันอย่างใกล้ชิดและจะทำให้มั่นใจในการกระทำว่าได้ทำดีที่สุดแล้ว

3. ช่วยกระตุ้นผลักดันให้มีความรับผิดชอบ

เราทุกคนเป็นมนุษย์ซึ่งแน่นอนว่าทุกคนย่อมสามารถทำเรื่องผิดพลาดได้ ดังนั้นต้องเริ่มทำงานใหม่ด้วยเป้าหมายใหม่ และมีความมุ่งหวังที่จะทำมันให้สำเร็จ แต่ก็น้อยนักที่จะรู้สึกดีมากกว่าสองสามวันที่ผ่านมา มักจะเจอกับการเปลี่ยนแปลงของชีวิตและลืมได้อย่างรวดเร็วว่ากำลังตามเป้าหมายใดอยู่

4. สร้างขีดจำกัดเวลาที่แน่นอนให้กับงานที่สำคัญ ๆ

การวางแผนเป็นส่วนที่จำเป็นของกระบวนการตั้งเป้าหมาย ไม่ว่ากำลังพูดถึงโปรเจคใหม่ ๆ ในที่ทำงาน สูญเสียเงินไป หรือกำลังต่อเติมบ้าน ถ้าปราศจากการวางแผนว่าจะทำอะไรก่อนหลัง งานใด ๆ เหล่านั้นย่อมประสบผลสำเร็จได้ยาก

องค์ประกอบที่สำคัญสิ่งหนึ่งในการวางแผนคือการกำหนดขีดจำกัดเวลาที่แน่นอน แน่นอนว่าการรักษาขอบเขตเวลาส่วนตัวนั้นได้ผล แต่มีโอกาสดีมากกว่าถ้าได้ถ่ายทอดหรือบอกคนอื่นเกี่ยวกับขอบเขตเวลา ไม่เพียงแต่เป็นการแชร์เป้าหมายให้คนอื่นได้รับรู้ แต่มันยังเป็นการกระตุ้นให้ทำงานเสร็จตามขอบเขตเวลาอีกด้วย

5. ช่วยให้รักษาพื้นฐานแห่งความเป็นจริง

การมองโลกในแง่ดีสามารถส่งผลโดยตรงทางด้านบวกต่อเป้าหมาย มันสำคัญที่ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองแม้ว่าคนอื่นจะไม่เชื่อมั่นก็ตาม อย่างไรก็ดีอาจมีอันตรายแฝงอยู่ในการมองโลกในแง่ดีมากเกินไป หากสิ่งทั้งหมดที่ทำเป็นเพียงความเพ้อฝัน จึงเป็นสิ่งง่ายที่จะลืม ดังนั้นจงลงมือปฏิบัติ

เป้าหมายต่าง ๆ ได้รับแรงสนับสนุนจากทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ทีมงานที่ดีจะช่วยให้ตั้งมั่นว่าสิ่งใดสำคัญ ในแต่ละวันงานนั้นอาจดูไม่สวยหรูอย่างตั้งเป้าเอาไว้ แน่นอนว่าอาจจะวาดฝันว่าชีวิตจะเป็นเช่นไรต่อจากนี้อีกห้าปี แต่จะดีกว่าถ้าได้รับผลสะท้อนเช่นนี้ “หยุดคิดถึงแผนห้าปีข้างหน้า พรุ่งนี้จะทำอะไรเพื่อไปสู่เป้าหมาย”

เมื่อกำลังมองหาเพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ให้เลือกบุคคลที่ไม่เพียงแต่ให้กำลังใจแต่ยังมีความท้าทาย จะช่วยให้ยืนอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง ภารกิจของเพื่อนคือช่วยให้ประสบผลสำเร็จทั้งในเป้าหมายระยะสั้นและเป้าหมายระยะยาว ที่ไม่สามารถบรรลุได้ในระยะเวลาหลายเดือนหรือหลายปี

6. เรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวของผู้อื่น

มีคนกล่าวว่าความล้มเหลวมักเป็นครูที่ดีที่สุด การกระทำความผิดพลาดไม่ใช่เรื่องสนุก แต่เมื่อได้รับบทเรียนนั้นแล้ว ประสบการณ์เหล่านี้จะช่วยให้ตัดสินใจเลือกเดินในเส้นทางที่ดีขึ้น กล่าวคือประโยชน์หลักของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ นั่นคือโอกาสในการเรียนรู้บทเรียนที่สำคัญ โดยไม่ต้องผ่านกระบวนการอันเจ็บปวดของการทำผิดพลาด

7. ป้องกันปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ก่อนที่จะกลายเป็นปัญหาใหญ่โต

ปัญหาเล็กน้อยต่าง ๆ เกือบจะกลายเป็นปัญหาใหญ่เสมอนอกจากปัญหาเหล่านั้นจะถูกหยิบยกมากล่าวถึงในทันที ในบางครั้งอาจมองไม่เห็นประเด็นปัญหาเล็กน้อย หรือบางคราอาจตั้งใจไม่สนใจ

เพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะทำเหมือนเป็นตาคู่ที่สอง สามหรือแม้แต่สี่ ในการทักท้วง พวกเขาจะจี้ให้มองปัญหาต่าง ๆ ก่อนที่มันจะทำให้กระบวนการการทำงานล้มเหลวไปไม่ถึงเป้าหมาย

ในทางตรงกันข้าม ทีมที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบสามารถกระตุ้นไม่ให้เหนื่อยกับสิ่งเล็กน้อย เป็นสิ่งง่ายที่ทำให้เกิดความกังวลใจเมื่อประสบกับปัญหาอุปสรรค แต่เมื่อใดที่หยิบยกประเด็นขึ้นมาพูด ทีมที่ดีจะช่วยค้นหาว่าสิ่งใดสำคัญที่ต้องแก้ไขและสิ่งใดควรมองข้าม

พวกเราทั้งหมดต่างได้รับประสบการณ์เรียนรู้ความท้าทาย แต่การเข้าร่วมทีมที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะให้โอกาสในการทบทวนความท้าทาย และผลสะท้อนกลับเพื่อค้นหาว่าควรเน้นความพยายามในจุดไหน

สรุป จากทัศนะของ Chadwick (2018), Chadwick (2019), Samuel (2021), Biddinger (n.d.), Salem (n.d.) และ Stickland (n.d.) เห็นว่า ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) มีความสำคัญเพราะช่วยเสริมสร้างประโยชน์เหล่านี้ให้เกิดขึ้นกับตนเองและกับองค์กร คือ 1) สร้างนิสัยของการดำเนินชีวิตอย่างสุขุมรอบคอบ 2) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของตนเอง 3) พัฒนาชื่อเสียงของตนเองได้ 4) ได้รับคำแนะนำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ 5) สร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 6) สร้างความตระหนักในการเลือกที่เป็นบวก 7) มุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จที่ยั่งยืน 8) สามารถมองเห็นปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทะลุ ปรุโปร่ง 9) ส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน 10) มีความคิดสร้างสรรค์ 11) ช่วยนำทีมให้บรรลุเป้าหมาย 12) ประหยัดงบประมาณและเพิ่มพูนเวลาในการทำงาน 13) ปฏิบัติงานด้วยความเป็นเอกภาพ 14) มีความรับผิดชอบ 15) มีความกระจ่างชัดเจนในการทำงาน 16) มีความรู้ความสามารถ 17) มีการสรรเสริญความสำเร็จในงานที่ทำ 18) สร้างความไว้เนื้อเชื่อใจ 19) ช่วยปรับปรุงการแสดงออก 20) ส่งเสริมความเป็นผู้นำ 21) ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง 22) ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นภายใต้การถูกติดตาม 23) สร้างขีดจำกัดเวลาให้กับงานที่สำคัญ 24) ได้เรียนรู้ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวของผู้อื่น 25) ป้องกันปัญหาเล็ก ๆ ก่อนที่จะกลายเป็นปัญหาใหญ่ 26) เป็นผู้รักษาคำพูดหรือคำสัญญา 27) มีทักษะในการแก้ไขปัญหา 28) มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.3.3 ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

Boesen (2014) เป็นวิทยากร นักเขียน และ Certified Master Coach โดยเธอมีปรัชญา Live Brilliant, Live Bold, Live Balance ในการปลุกความเป็นผู้นำในการทำงานของผู้คนมากมาย

กล่าวถึง 13 คุณสมบัติของความรับผิดชอบส่วนบุคคล ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ
2. วินัย
3. ยืนหยัด
4. รับมือกับสถานการณ์ได้ดี
5. ซื่อสัตย์
6. ติดตามอย่างใกล้ชิด
7. ทำให้สำเร็จ
8. เสนอแนะ
9. ริเริ่ม
10. เป็นเจ้าของ
11. พึ่งพาได้
12. น่าเชื่อถือ
13. มีความแน่นอน

เมื่อขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) งานที่ทำจะไม่สำเร็จในเวลาที่กำหนด บุคคลที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะไม่กล่าวถึงองค์กร ทีม หรือบุคคลนั้นว่ามีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูงแต่ใช้คำอื่น ๆ เพื่ออธิบายประสิทธิภาพแทน เช่น ยอดเยี่ยมเกินความคาดหมาย ไปจนถึง "ดีเยี่ยม" ก็จะเห็นผลลัพธ์ในทางที่ดี

Daum (2015) เป็นผู้ประกอบการและนักเขียนที่ขายดีที่สุดของ *Video Marketing for Dummies* กล่าวถึง 8 ลักษณะนิสัยของคนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills)

1. มีความรับผิดชอบ (Responsibility)

คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูง จะเต็มใจรับผิดชอบและจัดการอย่างกระตือรือร้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จ และทำให้คนอื่นมั่นใจว่าเมื่อมีชื่ออยู่ในงานนั้นแล้ว จะไม่มีใครกังวลว่างานไม่เสร็จสมบูรณ์

2. ไม่แก้ตัว

การเข้าใจปัญหาของเป้าหมายจะเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหา แต่เมื่อมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น การตำหนิกล่าวโทษถือว่าเป็นการเสียเวลา คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูง จะไม่แก้ตัว เก่งในด้านการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา จะไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น เพราะความผิดพลาดหรือการไม่ทำอะไร

1. ตรงต่อเวลา

คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูง เข้าใจดีว่าทุกแผนงานหรือโครงการนั้น เวลาเป็นสิ่งที่มีค่า และการตรงต่อเวลาก็เป็นการดี ทำให้เป็นคนน่าเชื่อถือ ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือจะไม่ทำให้เวลาของคนอื่นเสียเปล่า

4. กำหนดชะตาชีวิตของตัวเอง

ในทุกแผนงานหรือโครงการล้วนมีอุปสรรคเกิดขึ้น แต่การวางแผนที่เหมาะสมด้วยทัศนคติ

เชิงบวก และทัศนคติในการปฏิบัติได้จริง สามารถเอาชนะอุปสรรคได้เกือบทุกอย่าง ความคิดว่าเป็นผู้ผิดพลาดในการทำงาน ไม่ได้อยู่ในองค์ประกอบของคนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) จะไม่รอให้ผู้ใดมาตรวจสอบหรือติดตาม แต่จะทำงานเชิงรุกและบากบั่นร่วมกับทีมเพื่อให้งานเสร็จ

5. เป็นผู้คุมความรู้สึกของตนเอง

โครงการหรือแผนการที่มีความเสี่ยงสูงทำให้รู้สึกกดดันมาก คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูง รู้ว่าอารมณ์ด้านลบทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง การควบคุมความรู้สึกของตนเองและไม่ปล่อยให้ความกดดัน หรือเพื่อนร่วมงานที่มีอารมณ์ มาขัดขวางการทำงานที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยการลงมือแก้ไขแต่ละปัญหาอย่างจริงจัง เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีใครหลงอยู่ในอารมณ์ที่รู้สึกไม่มั่นคงและมั่นใจ

6. จัดการกับความคาดหมายจากคนอื่น

คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูง มักมีความชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องทำ และต้องทำเมื่อใด คิดอย่างรอบคอบและคิดอยู่บนความเป็นจริงในเรื่องแผนการหรือโครงการ และสามารถที่ให้คำตอบที่ไว้วางใจได้ เมื่อมีอุปสรรคสามารถประเมินแก้ไขและสื่อสารในเชิงรุก เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนมีส่วนร่วมกับผลลัพธ์ที่ได้ปรับเปลี่ยนไป

7. ให้ความร่วมมือ

คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูง จะใช้ทรัพยากรรอบตัวได้ดี จะใช้ประโยชน์สูงสุดจากร่างกายที่มีอยู่ โดยเข้าร่วมสร้างแรงบันดาลใจและเพิ่มพลังในการทำงานเพื่อเพิ่มผลในเชิงบวกให้กับผลลัพธ์

8. ไม่คาดหวังคำชมและการยกย่อง

การได้รางวัลเป็นสิ่งที่ดี แต่ไม่มีสิ่งใดสมควรได้รับหากแผนการหรือโครงการเสร็จสิ้นเพียงบางส่วน คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูง จะได้รับความพึงพอใจจากการส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ และตรงเวลากับทีมงานที่รู้สึกดีกับความสำเร็จ การชมเชยยกย่องอื่นใดเป็นเพียงโบนัสแถมเพิ่มสำหรับงานที่ทำออกมาได้ดี

Molinara (2020) เป็นผู้ก่อตั้งและซีอีโอของบริษัท Leadership Contract และเป็นวิทยากร ที่ปรึกษาความเป็นผู้นำ และนักวิจัย ได้กล่าวถึง ลักษณะ 5 ประการของผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) อย่างแท้จริง ในฐานะที่ปรึกษาด้านความเป็นผู้นำ ได้พบว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) คือสิ่งสุดท้ายที่จะทำให้ผู้นำที่ยิ่งใหญ่แตกต่างจากผู้นำธรรมดา ๆ นอกจากนี้ พฤติกรรม 5 ประการยังทำให้ผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) อย่างแท้จริงแตกต่างจากคนอื่น ๆ ดังนี้

1. ให้ผู้อื่นรับผิดชอบต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูง

ผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ควรทำให้ความคาดหวังไว้ชัดเจนขึ้น โดยเสริมแรงในสิ่งที่จำเป็นอย่างสม่ำเสมอ และสิ่งที่พนักงานควรจัดลำดับความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของตนเอง น่าเสียดายที่มีผู้นำจำนวนมากเกินไปที่ทำงานเหมือนกับทำงานไปตามระบบกลไกการทำงานที่วางไว้ไปวัน ๆ ตั้งแต่กำหนดการประชุมไปจนถึงการประชุม กำหนดวันส่งงานจนถึงวันส่งงาน โดยไม่ต้องคิดถึงการกำหนดมาตรฐานระดับสูง บางทีพวกเขาอาจจะทำงานหนักเกินไปหรือ

หมดไฟและสูญเสียความหลงใหลในงานของพวกเขา ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดเมื่อผู้นำล้มเหลวในการกำหนดและดำเนินชีวิตตามมาตรฐานระดับสูงทุกคนก็ย่อมทุกข์ไปด้วย

2. การจัดการกับปัญหายาก ๆ และตัดสินใจในเรื่องยาก ๆ

การเป็นผู้นำไม่ใช่เรื่องง่ายเนื่องจากต้องทำงานหนัก มีการตัดสินใจที่ยากลำบากมากมายที่ต้องจัดการ น่าเสียดายที่ผู้นำคุณภาพปานกลาง หลายคนหลีกเลี่ยงการทำงานหนักและนั่นก็เป็นเหตุที่ทำลายความเป็นผู้นำและทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เมื่อผู้นำหลีกเลี่ยงการทำงานหนักพวกเขาจะอ่อนแอ แต่เมื่อมีความกล้าที่จะรับมือกับงานหนักพวกเขาจะแข็งแกร่งขึ้น ผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) จะเข้าใจและทำให้แน่ใจว่ามีความยืดหยุ่น มีความมุ่งมั่นและความตั้งใจอย่างลึกซึ้งในการตัดสินใจส่วนบุคคลที่ต้องการให้เกิดผล

3. ถ่ายทอดแผนการและกลยุทธ์ให้ทั่วถึงทั้งองค์กร

ผู้นำต้องมั่นใจว่าลูกทีมเข้าใจอย่างสมบูรณ์และชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของบริษัทเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการสร้างทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถช่วยให้ลูกทีมมีส่วนร่วมและลดระดับความเครียดได้ ความชัดเจนเป็นพื้นฐานของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เมื่อทุกคนมีความชัดเจนว่าต้องทำอะไร จะทำให้คนอื่นมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ(Accountability Skills) ได้ง่ายขึ้น หากขาดซึ่งความชัดเจนหรือมีความคลุมเครือและเต็มไปด้วยความสับสนแสดงว่าผู้นำสร้างสภาวะการทำงานที่ทำให้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เป็นอุปสรรค

4. การมองโลกในแง่ดีต่อบริษัทและอนาคตของบริษัท

พฤติกรรมอีกอย่างที่ผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) แสดงให้เห็นอย่างสม่ำเสมอคือ การมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับบริษัทและอนาคต ผู้นำที่ถูกมองว่าไร้ความรับผิดชอบดูเหมือนจะแค่ทำงานให้เสร็จไปวัน ๆ ซึ่งดูเหมือนไม่มีส่วนร่วมหรือไม่กระตือรือร้น ทำให้บั่นทอนความสามารถของบริษัทในการมีส่วนร่วมกับพนักงานอย่างเต็มที่ ดังที่ลูกค้ารายหนึ่งกล่าวว่า "หากผู้นำไม่มีความกระฉับกระเฉงกับสิ่งที่เราพยายามจะทำในฐานะบริษัท พนักงานก็จะไม่มีวันมีความกระฉับกระเฉงเช่นเดียวกัน" พนักงานหลายคนที่ทำงานระยะไกลอาจจะรู้สึกโดดเดี่ยว และแยกตัวออกไปในโลกเสมือนจริง ดังนั้นผู้นำจึงต้องให้การสนับสนุนพลังบวกและความหวังสำหรับอนาคต

5. แสดงความชัดเจนเกี่ยวกับแนวโน้มภายนอกในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

หลายคนตกเป็นเหยื่อของการแก้ไขปัญหาภายใน บางครั้งถึงกับต้องมีการกีดกันอิทธิพลภายนอก ต้องมีการท้าทายตัวเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อดูว่ามีสมาธิในการทำงานหรือไม่ ผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) จะประเมินสภาพแวดล้อมของตนอย่างสม่ำเสมอเพื่อระบุโอกาส ระบุภัยคุกคามและความเสี่ยงที่สามารถจัดการได้ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากพนักงานต้องการความช่วยเหลือในการทำความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันที่ต้องเผชิญอยู่ ผู้นำต้องจัดให้มีการสื่อสารอย่างซื่อสัตย์และโปร่งใส ในรูปแบบที่ควบคุมและจัดการความกลัว ความเครียด และความวิตกกังวล การทำแบบนี้จะส่งเสริมความมุ่งมั่นของพนักงานในการช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จแนวทางเชิงรุกนี้มีส่วนทำให้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) โดยรวมแข็งแกร่งขึ้น

ในขณะที่เรายอมรับสิ่งที่ไม่รู้จักและไม่เข้าใจในโลกชัดเจน ว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของผู้นำจะมีความสำคัญมากกว่าที่เคย ที่จริงได้กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับองค์กรที่รองรับอนาคตในช่วงที่เกิดวิกฤตหรือมีการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง

Mathers (2021) เป็นบรรณาธิการมืออาชีพ นักเขียนอิสระ และ Ghostwriter สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านการตลาดและปริญญาโทด้านสังคมสงเคราะห์ กล่าวถึง 8 ลักษณะนิสัยที่สร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลในชีวิต ดังนี้

1. ให้คำมั่นสัญญา

ในขั้นตอนแรกในการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) คือการตัดสินใจว่าต้องการสำเร็จในเรื่องอะไร ซึ่งทำให้ชัดเจนว่าต้องมีทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบต่อสิ่งใด เมื่อตัดสินใจได้แล้ว จะต้องสัญญาว่าจะรับผิดชอบในงานของตนเอง ไม่ใช่สิ่งที่จะเกิดขึ้นและผ่านไป แต่จะต้องสามารถกระทำและทำตามจริง ๆ ดังนี้

- รับผิดชอบ (Responsibility) ต่อการตัดสินใจและการกระทำ ไม่ว่าสิ่งนั้นจะถูกหรือผิด
- รู้จักฟังและเรียนรู้จากคำติชม
- เรียนรู้จากข้อผิดพลาดและแก้ไขการกระทำให้ถูกต้อง
- สนับสนุนการทำงานของทีมด้วยความนับถือและทำตัวเป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือด้วยการให้เกียรติตนเองเสมอหากได้รับการสนับสนุน เมื่อมีการแข่งขันหรือเรื่องท้าทาย ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทุกคนมีแนวโน้มในการมีความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงพัฒนา และมุ่งมั่นในการทำงาน
- ซื่อสัตย์และจริงใจในการทำงาน
- ทำตัวให้น่าเชื่อถือไว้วางใจ เพื่อให้คนอื่นสามารถพึ่งพิงได้

บ่อยครั้งที่คำสัญญาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากไม่มีความสุขในการใช้ชีวิตบางแง่มุม จงก้าวออกมาจากความคุ้นเคยเดิม ๆ แล้วเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลง อาจจะเป็นเรื่องยากที่จะเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างที่คุ้นเคย

เมื่อให้คำมั่นสัญญา หมายความว่ากำลังจะทำอะไรบางอย่างให้สำเร็จ โดยการนำบางสิ่งบางอย่างที่รบกวนหรือทำให้วอกแวกออกไปจากสภาพแวดล้อมที่ทำให้เสียสมาธิ และเข้าใจดีว่าการได้ตัดสินใจที่จะทำแล้วจะไม่มีทางถอยกลับ

2. เพิ่มความชัดเจน

เมื่อพยายามที่จะได้มาซึ่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) สิ่งแรกที่ควรทำคือ กำหนดความคาดหวังของคนในทีมต่อผู้นำหรือบริษัท

การจะรับผิดชอบต่อการกระทำที่แท้จริง จะต้องรู้ว่าสิ่งที่คนอื่นคาดหวังคืออะไร หากมีความเข้าใจผิดระหว่างสิ่งที่ตั้งเป้าไว้กับผลลัพธ์ที่คนอื่นคาดหวัง ก็จะมีคนใดคนหนึ่งที่ต้องผิดหวังในตอนจบ

ถ้าอยู่ในตำแหน่งผู้นำ ต้องมั่นใจว่าอธิบายให้คนในทีมได้อย่างชัดเจนว่าต้องการอะไรจากทีม เมื่อระบุถึงเป้าหมายสุดท้ายแล้วให้ชี้แจงว่า อยู่ที่ไหน กับชี้แจงว่าที่ที่คุณต้องอยู่เพื่อที่จะสร้างเส้นฐานซึ่งทำให้คุณสามารถวัดความก้าวหน้าของคุณได้ตลอดเส้นทาง จากนั้นให้ทีมจดจ่ออยู่กับการทำงานเพื่อที่จะทำมันให้สำเร็จ

3. อยู่กับความเป็นจริง

การทำงานเยอะเกินไป ทำให้ลืมสิ่งที่สำคัญ หรืออาจจะตัดบางสิ่งของเนื้องานออกเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น อาจทำให้ลดคุณภาพของผลลัพธ์ลง ดังนั้นต้องรู้ถึงขีดกำจัดความสามารถของตนเองและทำตามความเป็นจริงเมื่อให้คำสัญญากับผู้อื่น

และเนื่องจากการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลคือทางเลือกที่ต้องยอมรับ ซึ่งหมายความว่าต้องเรียนรู้ที่จะปฏิเสธเมื่อจำเป็นต้องปฏิเสธ จะไม่สามารถตอบตกลงในการทำทุกอย่างที่มีคนขอร้องและคาดหวังได้ ดังนั้นหากกำลังพยายามสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ(Accountability Skills) ส่วนบุคคล และตนเองต้องการให้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ(Accountability Skills) นั้นคุ้มค่าที่จะทำ จะต้องทำให้สมจริงทั้งวิธีที่วางแผนและการจัดแจงเวลา

4. สร้างเป้าหมาย SMART (SMART=Specific, Measurable, Attainable, Relevant, and Time-bound. เฉพาะเจาะจง วัดได้ บรรลุได้ ตรงประเด็น มีเวลาจำกัด)

ในการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลต้องตั้งเป้าหมาย เมื่อทำได้ให้ตั้งเป้าหมาย SMART คือ เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง วัดได้ บรรลุได้ ตรงประเด็น และมีเวลาจำกัด เพื่อให้สามารถวัดความก้าวหน้าได้ เมื่อรู้ชัดแล้วว่าจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร ก็จะสามารถวัดความก้าวหน้าและทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ต่อสิ่งที่ทำและยังไม่ได้ทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ เมื่อคำนึงถึงเป้าหมายจะรู้ว่าจะต้องมีกำหนดเวลาที่ชัดเจนเพื่อยืนยันว่าจะสำเร็จ ต้องเดินหน้าอย่างถูกต้องเหมาะสม และบรรลุเป้าหมายเล็ก ๆ ก่อนเพื่อที่จะได้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของตัวเอง

การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลเป็นวิธีเดียวที่จะบรรลุเป้าหมาย แต่ต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างเป้าหมาย (และกำหนด "สาเหตุ" ที่อยู่เบื้องหลังแต่ละเป้าหมาย) เพื่อสร้างแรงจูงใจ (และจำกัดเวลา) ในการทำงานให้เห็นว่าการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลจะผลักดันให้ทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จและเห็นผลลัพธ์ที่คาดหวังเอาไว้

5. กำจัดนิสัยกล่าวโทษ

ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อาจจะพบกับความล้มเหลว เมื่อเจออุปสรรค ในบางครั้งไม่สามารถมองเห็นถึงปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดปัญหาได้

ดังนั้นไม่จำเป็นต้องโทษตัวเองและรับความผิดทั้งหมดสำหรับทุกสิ่งที่ผิดพลาด ต้องรู้สึกถึงพลังที่จำเป็นเพื่อคิดนึกไตร่ตรองและสะท้อนถึงสิ่งที่ผิดพลาด และคิดหาทางที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ เปลี่ยนไปอย่างไร ต้องสามารถคุมการกระทำ การดำเนินการ และควบคุมผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

สุดท้ายหากจำเป็น ต้องสามารถยอมรับต่อการกระทำที่ผิดพลาดต่อผู้อื่นได้ ละความทะนงตนเอง และควรทำ คือกล่าวคำขอโทษหากจำเป็นต้องขอโทษ และบอกคนอื่นว่าได้วางแผนจะแก้ไขและทำให้ถูกต้องอย่างไรในอนาคต

6. ฝึกให้ยึดไว้ซึ่งความรับผิดชอบ

เมื่อมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะมีบางคน (หรือหลายคน) ที่กำลังมองหาเพื่อนเพื่อผลลัพธ์สุดท้าย ซึ่งพวกเขากำลังหวังพึ่งพาอาศัยคนอื่นอยู่

ฝึกให้ตนเองมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำด้วยเวลาของตนเอง

โดยเริ่มพึ่งพาตนเอง ให้คิดว่าหากเป็นผู้จัดการจะได้รับเงินเดือนตามที่ทำงานได้หรือไม่ บรรลุเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้หรือไม่ ได้เงินรายชั่วโมงเพียงพอหรือยัง หรือหาลูกค้าได้เพียงพอหรือยัง

ยึดถือความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำด้วยเวลาของตนเอง ตรวจสอบรายการสิ่งที่ต้องทำบ่อย ๆ เพื่อที่จะได้เห็นว่าทำอะไรสำเร็จ และเหลืออะไรที่ต้องทำ การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบส่วนบุคคลสามารถทำสิ่งนี้ในชีวิตส่วนตัวได้เช่นกัน ไตร่ตรองและนึกย้อนถึงนิสัยการกินและการออกกำลังกาย ระยะเวลาที่อ่านหนังสือ หรือจำนวนเงินที่ใช้ในการจับจ่ายในแต่ละสัปดาห์ จากนั้นวางแผนว่าในสัปดาห์จะทำอะไรได้บ้าง โดยทำการปรับปรุงพัฒนา หรือมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความก้าวหน้า

7. ข้อเสนอแนะ คำติชม ข้อติเตียน

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ต้องมีการรับข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง ต้องได้ยินสิ่งที่ทำได้ดี และสิ่งที่ต้องปรับปรุง ดังนั้นควรสร้างระบบและกระบวนการที่ดีเพื่อให้ไม่พลาดขั้นตอนที่สำคัญนี้

ควรได้รับข้อเสนอแนะ (หรือแสวงหา) ทุกวัน ต้องดูประสิทธิภาพที่แท้จริงไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อที่จะสามารถกำหนดได้ว่า "ชัยชนะและความสำเร็จ" เป็นอย่างไร หาข้อเสนอแนะจากผู้อื่นรวมทั้งความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนและลูกค้า ความคิดเห็นของคนอื่นจะให้ข้อมูลเชิงลึกที่จะเป็นเครื่องมือที่จำเป็นในการประสบความสำเร็จ

ยอมรับความจริงที่ว่าวิธีที่มองตนเองอาจแตกต่างจากที่คนอื่นมอง ขอให้ผู้อื่นประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา และมองหาผู้ใช้บริการหรือลูกค้าเพื่อช่วยให้เข้าใจว่าตนเองทำอะไรได้ดีและถูกต้อง และจุดไหนที่สามารถจะทำการเปลี่ยนแปลงได้

8. มีคู่หูในด้านทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)

วิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งในการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลให้มากขึ้นคือการหาคู่หูด้านทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่จะติดตามความคืบหน้าในการทำงาน คู่หูที่รับผิดชอบคือเพื่อนร่วมงานที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายโดยให้คำแนะนำ และทำให้แน่ใจว่าเราทำในสิ่งที่กำลังจะทำสิ่งนี้ คล้ายกับการมีพี่เลี้ยง อย่างไรก็ตาม นี่เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย ที่ได้รับประโยชน์จากคำแนะนำและการสนับสนุนจากคู่หู

คู่หูทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะให้ความช่วยเหลือเฉพาะบุคคลเกี่ยวกับเป้าหมาย และพวกเขาจะมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของกันและกัน

คู่หูทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะทำการตกลงที่จะสนับสนุน ฝึกสอนและให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันเป็นประจำ จะแบ่งปันความสำเร็จให้กันและกัน หารือเกี่ยวกับข้อขัดแย้งและให้กำลังใจแก่กัน

แนวคิดสุดท้ายสำหรับการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคล

การสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลไม่จำเป็นต้อง

เป็นเรื่องน่ากลัว หรือเกี่ยวข้องกับการตำหนิตนเองมากนัก การตัดสินใจสร้าง ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบควรเป็นจุดของการเปลี่ยนผ่านในการเพิ่มพูนพลังไปสู่ช่วงชีวิตใหม่ ซึ่งสามารถจัดสรรเวลาและเป็นคนที่อยากเป็นได้

Samuel (2021) เป็นผู้นำทางความคิด นักคิดเชิงระบบ สำเร็จการศึกษาปริญญาโทด้านการจัดการ โดยเน้นเป็นพิเศษในด้านการพัฒนาองค์กร จากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย เออร์ไวน์ และปริญญาโทด้านจิตวิทยาประยุกต์จากมหาวิทยาลัยซานตาโมนิกา แคลิฟอร์เนีย ได้แสดงความคิดเห็นถึง 8 พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลว่าแม้การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในสถานการณ์ต่าง ๆ จะเป็นเรื่องที่ท้าทายแต่ก็เป็นทักษะที่สามารถพัฒนาได้ ยิ่งแสดงออกถึงพฤติกรรมทั้ง 8 พฤติกรรมนี้ จะยิ่งมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ต่อการกระทำ ทางเลือก และพฤติกรรมมากขึ้น

1. เข้าใจบทบาทในตำแหน่ง

เมื่อมีการกำหนดที่ชัดเจนว่างานที่รับผิดชอบและผลงานใดที่ต้องทำให้สำเร็จงานนั้นจะง่ายขึ้น หากงานนั้นไม่ชัดเจน จะต้องพูดคุยกับผู้จัดการเพื่อรับขอบเขตของงานที่ชัดเจน

หากทำงานร่วมกับคนอื่นในทีม ตรวจสอบให้แน่ใจว่างานและความรับผิดชอบของทุกคนได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน และทุกคนเข้าใจสิ่งที่ต้องทำเพื่อส่งต่อและทำความเข้าใจในงานที่ทำกำหนดเวลา ตรวจสอบให้แน่ใจว่าคนในทีมเป็นเจ้าของโครงการหรือแผนงานร่วมกัน เพื่อมองเห็นปัญหาและความล้มเหลวได้ตั้งแต่เนิ่น ๆ และร่วมกันแก้ปัญหา

2. ซื่อสัตย์กับทุกคน

การบอกความจริงด้วยความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา ต่อความคิดเห็น การประเมิน และคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน ผู้จัดการ ครอบครัว และเพื่อน แม้ว่าการพูดความจริงอาจเป็นเรื่องที่ท้าทาย แต่เมื่อทำผิดพลาดการมีความมีพันธะรับผิดชอบส่วนตัวจะสร้างความซื่อสัตย์ ยึดในคุณธรรม และมักจะลดผลเสียที่จะตามมา เมื่อมีคนปกปิดข้อผิดพลาด หรือเพิกเฉยต่อปัญหา ปัญหาจะไม่หายไปยิ่งทำให้สถานการณ์จะแย่ลง

อย่าใช้ความซื่อสัตย์เพื่อโยนความผิดและตำหนิผู้อื่น หรือหาข้อแก้ตัว ควรให้ความสนใจว่าจะส่งผลกระทบต่อตนเองอย่างไร และวิธีการแก้ไขปัญหา รวมถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากข้อผิดพลาด

การซื่อสัตย์กับตัวเองนั้น อย่ารอที่จะขอความช่วยเหลือ การขอความช่วยเหลือในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จนั้นดีกว่าการทำช้ากว่ากำหนด เพราะเราไม่สามารถทำงานให้เสร็จได้ด้วยตัวเอง

3. ไม่รีรอที่จะขอโทษ

หากรู้ตัวว่าทำอะไรผิดพลาดในสถานการณ์หนึ่ง ให้รีบกล่าวขอโทษและพยายามแก้ไขสถานการณ์นั้น เมื่อขอโทษแล้วจะช่วยให้สถานการณ์ดีขึ้น ทำให้ทุกคนเดินหน้าต่อและทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาได้ง่ายขึ้น การแก้ปัญหาไม่ได้อยู่ที่คนใดคนหนึ่ง การดำเนินการเพื่อแก้ไขสถานการณ์อาจเป็นการขอความช่วยเหลือในการแก้ปัญหา ขอความช่วยเหลือในการทำงานให้เสร็จสิ้นหรือมอบหมายงานร่วมกับผู้ที่มีทรัพยากรเพื่อให้การทำงานสำเร็จเสร็จสิ้น

ในบางประเทศและบางรัฐคำขอโทษถือเป็นการยอมรับความรับผิด ควรระวังสถานการณ์หรือสภาพเงื่อนไขของเหตุการณ์ก่อนที่จะกล่าวคำขอโทษ ที่อาจจะเกี่ยวพันถึงองค์กร โดยให้พูดคุย

กับผู้จัดการหรือทนายความแทน หากความรับผิดดังกล่าวอาจมีความเสี่ยงจะต้องรับผิดชอบ ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าไม่ทำให้ไปพัวพันกับธุรกิจหรืองาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

4. จัดการเวลาอย่างชาญฉลาด

คุณลักษณะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลคือทักษะการบริหารเวลาที่ยอดเยี่ยม หากกำลังจัดการกับเวลาและโครงการ หรือแผนการให้มีประสิทธิภาพจะต้องทำงานให้เสร็จตรงเวลา ทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาได้ในงานที่มีความสำคัญ

การผัดวันประกันพรุ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการหลีกเลี่ยงจากความรับผิดชอบ หรือความล่าช้าในการจัดการกับสถานการณ์หรืองาน สิ่งที่ทำให้เกิดการผัดวันประกันพรุ่งเช่น:

ขาดทรัพยากรในการทำงานให้เสร็จ

ขาดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จเพราะงานมันไม่น่าท้าทาย

หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าเพราะปัญหา

การผัดวันประกันพรุ่งบ่อย ๆ จะไม่เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจสำหรับคนรอบข้าง

5. รู้ขีดจำกัดของตัวเอง

ใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปเพราะลำบากใจในการปฏิเสธงาน นำไปสู่การทำให้บางแผนการหรือโครงการเสียหาย เพราะไม่มีเวลา หรือทรัพยากรในการทำงานให้เสร็จ หรือไม่สามารถจัดการกับภาระงานในปริมาณที่สามารถจัดการได้ คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) จะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้

คำนึงถึงตารางเวลา

พิจารณาว่ามีทักษะ ทรัพยากร และเวลาในการทำโครงการให้เสร็จทันภายในเวลาหรือไม่

ให้คนอื่นได้รับรู้ว่าตนเองมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบอะไรบ้าง เพื่อให้บุคคลหรือผู้จัดการสามารถช่วยจัดลำดับความสำคัญของงานและความรับผิดชอบ

6. เปิดรับการเปลี่ยนแปลง

การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคล สำหรับการกระทำ ทางเลือกและพฤติกรรม จะต้องประเมินแต่ละสถานการณ์ว่าส่วนไหนที่สามารถปรับปรุงได้ ขอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะว่าสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ในรูปแบบที่ต่างออกไปอย่างไร เปิดใจรับคำวิจารณ์ ที่สร้างสรรค์แล้วนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับปรุงและนำไปใช้

ในบางสถานการณ์อาจต้องทำแผนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ในอนาคต เมื่อมีแผนแล้วจะปฏิบัติตามเพราะรู้วิธีแก้ไขปัญหาหรืองาน

7. ขับเคลื่อนผลลัพธ์

ไม่ว่าจะมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ต่อตัวเอง หรือต่อทีม การขับเคลื่อนด้วยผลลัพธ์จะเป็นประโยชน์อย่างมาก การเป็นคนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ไม่ใช่แค่การทำงานและมีความรับผิดชอบเท่านั้น ต้องรู้ผลลัพธ์ที่ต้องการ และวางแผนเพื่อที่จะบรรลุ ผลลัพธ์นั้น อย่างไรก็ตามเนื่องจากผลลัพธ์ยังใหม่อยู่ อาจไม่ทราบแผนการที่ถูกต้องแม่นยำในการบรรลุผลลัพธ์นั้น และปัจจัยภายนอกอาจขัดขวางหรือให้ความช่วยเหลือตลอดเส้นทาง คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ไม่เพียงแต่ทำในสิ่งที่พวกเขาบอกว่าพวกเขากำลังจะทำ แต่พวกเขาได้ผลลัพธ์ที่พวกเขาบอกว่าพวกเขากำลังจะได้

8. รู้ว่ามีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่ออะไรและต้องรับผิดชอบใคร

ส่วนใหญ่ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) คือการรู้ว่าต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่ออะไรและต้องรับผิดชอบต่อใคร การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ได้ก็ต่อเมื่อรู้ว่ากำลังทำอะไร เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ หรือผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมถึงความเคยชินที่เห็นว่านำไปถึงจุดนั้น ความเคยชินหรือนิสัย คล้ายกับแผนการแต่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มีความยืดหยุ่นมากกว่า เช่น พบปัญหาที่เกิดขึ้นเร็วแทนที่จะรอขอความช่วยเหลือ และประชุมกับทีมเป็นประจำ ไม่ว่าแผนจะไม่เป็นไปตามที่วางไว้ ความเคยชินหรือนิสัยที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเหล่านี้จะช่วยให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องรับผิดชอบในการทำให้สำเร็จ การที่ไม่รู้ว่าต้องรับผิดชอบอะไรอาจสร้างความสับสนความผิดพลาดและขาดซึ่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills)

คนสำคัญที่เราต้องรับผิดชอบก็มีความสำคัญ หากกำลังพยายามรักษาสุขภาพและทำความสะอาดบ้าน หรือห้องพัก อาจต้องมีความมีพันธะรับผิดชอบต่อตัวเองและครอบครัว หากกำลังพยายามบรรลุเป้าหมายในการทำงานต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่อตัวเอง ทีมและหัวหน้าทีม การรู้ว่าต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นต้องรับผิดชอบซึ่งกันและกัน โดยให้การสนับสนุนช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นซึ่งกันและกัน และแก้ปัญหาร่วมกัน การรู้ว่าต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ต่อใคร สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจและแรงกระตุ้นได้เนื่องจากไม่ต้องการทำให้ทีมหรือครอบครัวผิดหวัง หากทำงานร่วมกันจะบรรลุถึงเป้าหมายได้ง่ายกว่าการทำงานคนเดียว

Bias (n.d.) เป็นผู้อำนวยการของ แคปิตอลแอเรียเซาท์ดิสทริค (Capitol Area South District) ของคริสจักรยูไนเต็ด (United Methodist Church) กล่าวถึง บุคลิกลักษณะของผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. คือบุคคลแห่งความหวัง

เป็นผู้นำที่กำลังพาทีมงาน ไปสู่เป้าหมายแห่งความไว้วางใจ ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ ความมั่นคงแน่วแน่ และความหวัง

- *มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย* ผู้นำต้องรู้ถึงภารกิจ เป้าประสงค์ หรือจุดมุ่งหมาย ที่จะนำพาทีมงานไปสู่เป้าหมาย ความมุ่งมั่นต่อจุดมุ่งหมายจะช่วยให้เดินไปถูกทาง แม้จะมีอุปสรรคความยากลำบากเข้ามาขัดขวาง

- *รู้และกำหนดความเป็นจริงในปัจจุบัน* ควรรู้ว่าตนอยู่ตรงจุดไหน บริบทรอบข้างเป็นอย่างไร จำเป็นที่จะต้องเข้าใจอย่างชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น หากไม่รู้ว่าตนเองอยู่ที่ไหน จะไปถึงจุดหมายปลายทางที่กำลังจะไปได้อย่างไร กล่าวง่าย ๆ คือ จุดเริ่มต้นเป็นสิ่งสำคัญ ยิ่งรู้เกี่ยวกับบริบทมากแค่ไหน จะยิ่งมองเห็นความชัดเจนว่าสามารถมุ่งไปยังเป้าหมายได้ และมีความสำคัญเช่นเดียวกันที่จะต้องรู้และกำหนดความจริงในปัจจุบัน ควรจำไว้ว่ายิ่งชัดเจนยิ่งดี หากความคลุมเครือเกี่ยวกับบริบทต่าง ๆ ก็จะมีความยากลำบากในการไปสู่จุดมุ่งหมาย หรือประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

- *ให้ความชัดเจนในการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย* ทำงานร่วมกับทีมเพื่อพัฒนาปรับปรุงขั้นตอนที่แน่นอน หรือดำเนินในสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากจุดเริ่มต้น ไปสู่จุดเป้าหมายที่วางไว้ ตั้งคำถาม มีอะไรบ้างที่เป็นปัญหาอุปสรรคระหว่างทาง อุปสรรคตัวไหนที่อยากจะหลบเลี่ยงหรือจัดการกับอุปสรรคอย่างไร

- *ยิ่งกระจ่างชัดยิ่งมีผลดี* ตอบคำถามต่าง ๆ ให้กระจ่างชัดเจน หากไม่รู้ถึงคำตอบ ให้ผู้ที่ต้องการคำตอบนั้นได้ค้นหาคำตอบ หรือไม่ก็หาผู้ที่รู้คำตอบจริง ๆ เข้ามาช่วย ดังนั้นในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนให้ผ่านปัญหาอุปสรรค เพื่อให้ทุกคนไปถึงยังจุดหมายปลายทาง

- *เผชิญกับความท้าทายที่กำลังจะไปและทำให้กลายเป็นไปได้* เมื่อทราบว่าตนเอง ณ จุดไหน กำลังมุ่งหน้าไปที่ใด และกำลังเป็นผู้ขับเคลื่อนเพื่อให้ผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ดังนั้นขณะที่กำลังไปให้ถึงเป้าหมายข้างหน้า ต้องช่วยเหลือทีมให้ก้าวไปข้างหน้าจนถึงเป้าหมายนั้น ตระเตรียมขั้นตอนที่สามารถบริหารจัดการได้ และยกย่องชมเชยในแต่ละขั้นตอนที่ประสบผลสำเร็จ

- *ปรับปรุงพัฒนาด่านตรวจสอบ หรือสถานที่ตรวจสอบกระบวนการทำงานตลอดระยะทาง* ให้ผู้นำและลูกทีมยึดมั่นในทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ในแต่ละจุดตรวจสอบให้มีการทบทวนและประเมินงาน โดยรักษาวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ข้างหน้าเสมอ ยกย่องชมเชยในแต่ละขั้นตอนที่นำพาเข้าใกล้เป้าหมายมากยิ่งขึ้น ถามตนเองและลูกทีมที่กำลังทำงานด้วยกันว่าอะไรที่ทำแล้วประสบผลสำเร็จลุล่วง อะไรที่ทำแล้วได้เรียนรู้และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ และอะไรที่ต้องปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้สามารถก้าวไปข้างหน้าได้

2. ต้องไม่กลัวที่จะบาดเจ็บ

การที่จะเป็นบุคคลแห่งความหวัง เป็นผู้นำที่จะนำพาไปสู่เป้าหมายข้างหน้า จำเป็นต้องเสี่ยงที่จะไว้ใจลูกทีมที่ทำงานด้วยกัน จะต้องยอมรับความรับผิดชอบเป็นของตนเอง รวมถึงคำสัญญาและคำตอบในการตัดสินใจที่ได้พูดไป พูดอีกนัยหนึ่งคืออย่าปัดความรับผิดชอบหรือโยนใครทิ้งระหว่างทาง อีกทางหนึ่งคือสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน ยอมที่จะบาดเจ็บ เมื่อเป้าหมายต่าง ๆ มันคลุมเครือไม่ชัดเจน ให้ยอมรับว่าตนเองได้ทำให้เกิดความสับสน แสดงความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดในความคาดหวังของทีม และจำไว้ว่า เป็นเรื่องยากที่จะยอมรับเอาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบนั้นเมื่อไม่รู้ว่าตนเองต้องรับผิดชอบต่อสิ่งใด

พูดอีกนัยหนึ่ง จงซื่อสัตย์และรู้สึกถึงการอยากพัฒนาความก้าวหน้า เมื่อรู้ว่าลูกทีมต้องพึ่งพาอาศัยผู้นำที่จะฟันฝ่าอุปสรรคไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมาย ควรรู้ว่าตนเองอยู่ ณ จุดไหน กำลังมุ่งหน้าไปที่ไหน และรู้ขั้นตอนที่จะไปยังจุดนั้น ยอมที่จะบาดเจ็บในการเสี่ยงพาทีมให้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ในส่วนงานที่รับผิดชอบ

3. ขอความช่วยเหลือหากจำเป็น

ถึงแม้จะขยันสร้างเส้นทางในการทำงานที่ชัดเจน แต่อาจจะมีอุปสรรคในระหว่างทางเกิดขึ้น ดังนั้นอย่าเพิกเฉยกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ โดยการหลบหลีก หากไม่แน่ใจว่าจะดำเนินงานต่ออย่างไร ให้ขอความช่วยเหลือ

ดังนั้น อย่าหยิ่งทะนงตน ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้น ควรขอความช่วยเหลือก่อนที่สถานการณ์จะเข้าขั้นวิกฤติ Jim Collins, ในหนังสือที่เขาได้เขียนไว้เรื่อง *From Good To Great,* กล่าวไว้ว่า ในระดับที่ 5 ของผู้นำ ควรให้วิสัยทัศน์ของทีมและเป้าหมายของทีมอยู่เหนือความต้องการ การที่ขอความช่วยเหลือไม่ได้หมายความว่าไม่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ความจริงแล้วเป็นการแสดงออกในทางตรงกันข้าม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นของทีม ตลอดจนนำพาไปสู่เป้าหมาย

4. เตรียมผลสะท้อนกลับที่ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์

ลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นเรื่องยากที่สุด การมุ่งไปสู่เป้าหมาย หมายความว่าต้องเตรียมการในการแสดงความรับผิดชอบไปสู่เป้าหมาย สิ่งที่ดีที่สุดที่ควรทำคือการแสดงผลสะท้อนกลับที่ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ ผลสะท้อนกลับจะช่วยให้ลูกทีมรู้ว่าควรทำอย่างไร ทุกคนในทีมต้องการทราบความจริง การให้ความมั่นใจว่างานกำลังเดินไปถูกทางเป็นสิ่งที่ช่วยให้ดีขึ้น การให้ความช่วยเหลือทำให้มองเห็นว่างานตรงจุดไหนที่กำลังทำผิดพลาดจากสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ ผลสะท้อนกลับที่ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาจะเสริมสร้างความเชื่อมั่น

ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์จะช่วยให้เกิดการพัฒนา เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้รักษาความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ การสะท้อนกลับตลอดเส้นทางการดำเนินงานเปรียบเหมือนแสงสว่างที่จะนำไปสู่เป้าหมาย จึงควรจะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเกิดขึ้นระหว่างที่กำลังขับเคลื่อนผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ที่ลูกทีมจะต้องรู้ว่าอะไรที่ควรจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขและเมื่อไหร่จะต้องขับเคลื่อน เมื่อผู้นำได้เตรียมผลสะท้อนกลับที่ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ และเป็นคนเสริมพลังบวกให้แก่ลูกทีม ความจริงคือให้ทุกคนได้ตระหนักถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบนั่นเอง

สรุป จากทัศนะของ Boesen (2014), Daum (2015), Molinara (2020), Mathers (2021), Samuel (2021) และ Bias (n.d.) ดังกล่าวข้างต้นสามารถระบุลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ดังผลการสังเคราะห์ในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ผลการสังเคราะห์สรุปลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Characteristics of Accountable Skills)	Bias	Mathers	Daum	Molinara	Samuel	Boesen
1. มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย	✓				✓	✓
2. อยู่กับความเป็นจริงเรียนรู้ที่จะปฏิเสธ	✓	✓				
3. มีความกระจ่างชัดเจน	✓	✓		✓		
4. เผชิญกับความท้าทายและทำให้มันเป็นจริง	✓					✓
5. ให้คำสัญญาว่าทำได้จริง	✓	✓				
6. ซื่อสัตย์ และจริงใจในการทำงาน	✓	✓			✓	
7. สะท้อนผล ตรวจสอบ ทบทวนและประเมินงาน	✓	✓				✓
8. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำ	✓	✓	✓		✓	✓
9. เปิดรับการเปลี่ยนแปลง รู้จักฟังและเรียนรู้จากคำติชม		✓			✓	
10. สนับสนุนการทำงานของทีม	✓	✓				
11. ทำตัวให้น่าเชื่อถือ น่าไว้ใจ	✓	✓			✓	
12. ตรงต่อเวลา จัดการเวลาอย่างชาญฉลาด		✓	✓		✓	

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Characteristics of Accountable Skills)	Bias	Mathers	Daum	Molinara	Samuel	Boesen
13. รู้จักกล่าวคำขอโทษ		✓	✓		✓	
14. การจัดการกับปัญหายาก ๆ และตัดสินใจในเรื่องยาก ๆ				✓		✓

2.3.4 ทัศนะเกี่ยวกับอุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

Autry (2015) ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศิษยาภิบาลของ Springdale Church กล่าวถึงอุปสรรค 5 ประการต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่มักจะเจอ ดังนี้

1. ความหลงตนเอง (Narcissism)

ความหลงตนเอง (Narcissism) ได้ถูกนิยามว่าเป็นการแสวงหาความสมหวังที่ไร้สาระจากความทะนงตนหรือความเย่อหยิ่งในตนเอง ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่แท้จริงต้องการความอ่อนน้อมถ่อมตน ความซื่อตรงจากภายในและเกิดโดยทันทีทันใดด้วยการสะท้อนกลับของจุดด้อยหรือบางสิ่งที่ต้องการปรับปรุงพัฒนา โดยนิยามแล้วสองสิ่งนี้นั้นอยู่ตรงกันข้าม

บุคคลที่มีความหลงตนเอง (Narcissism) มองทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ว่าเป็นการโจมตีภาพลักษณ์ที่ไม่มีข้อตำหนิของตนเอง ถ้าจะให้แนะนำวิธีปฏิบัติอย่างถูกต้องต่อบุคคลที่หลงตนเอง คือการเปรียบเปรยว่าแก่นแท้ที่พวกเขาเป็นอยู่หรือบางการแสดงออกนั้นไม่สามารถตำหนิติเตียนได้ ความรู้สึกเช่นนั้นไม่สามารถยอมรับอะไรหรือปฏิบัติตามได้ง่าย ๆ

การหลงตนเอง (Narcissism) ยังสามารถหานิยามใหม่ ๆ ว่าเป็นการให้ร้ายบุคคลอื่นที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ได้ บางคำนิยามมักใช้โดยผู้ที่มีความหลงตนเองเมื่อสื่อถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ เช่น การติเตียน การบริหารจัดการขนาดเล็ก การทารุณ การข่มเหง และการเลือกปฏิบัติ

2. การปฏิเสธ (Denial)

มีลักษณะเช่นเดียวกับการหลงตนเอง การปฏิเสธ (Denial) เป็นภัยคุกคามต่อผลลัพธ์ในเชิงบวกของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) สามารถสังเกตุได้ทันทีในการสนทนาหรือการไตร่ตรอง เป็นบุคคลที่ไม่มีความกระตือรือร้นทั้งวัจนะภาษาและอวัจนะภาษา และไม่ยินยอมจะรับรู้ แต่อาจเป็นไปได้ที่พวกเขาอาจจะต้องถูกตำหนิติเตียน หรือเป็นส่วนหนึ่งของประเด็นปัญหา

การปฏิเสธ (Denial) แปรเปลี่ยนไปเป็นการกล่าวโทษ ความเกลียดชัง จนกลายเป็นการโต้เถียงซึ่งมักจะใช้วลีสั้น ๆ ว่า “ฉันไม่รู้” หรือ “ไปถามพวกเขาดูซิ” เมื่อมุมมองของพวกเขาถูกเล็งเห็นว่าปัญหาควรได้รับการแก้ไขให้ถูกต้องอย่างไร

3. การต่อต้าน (Resistance)

การต่อต้าน (Resistance) เป็นหนึ่งในอุปสรรคที่พบได้บ่อยที่สุด เมื่อทั้งสองฝ่ายมองเห็นปัญหาและต้องการทางออกของการแก้ปัญหา แต่มักจะมีหนึ่งคนที่จะต่อต้านความจริงที่จะนำไปสู่แนวทางแก้ปัญหาอยู่เสมอ

ซึ่งแตกต่างจากผู้ที่ปฏิเสธ ผู้ต่อต้านไม่ได้ตั้งใจที่จะฟังหรือยินยอมที่จะรับเอาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เลย ความจริงก็คือบุคคลเช่นนี้มักจะใช้คำพูดหรือคำถามบนพื้นฐานความรู้สึกของตนเอง อย่างไรก็ตามเมื่อถูกถามหาความรับผิดชอบก็จะพบกับการคัดค้านต่อต้านซึ่งมักจะนำไปสู่ทางตันและสถานการณ์ที่ไม่คืบหน้า

4. การนิ่งเฉยต่อภาระ (Obligatory Acquiescence)

มีคำพูดเก่าแก่ได้เคยกล่าวไว้ว่า “ถ้าคุณไปโน้มน้าวบุคคลที่ตรงข้ามกับเป้าหมายของพวกเขา พวกเขาจะยังคงความคิดเดิมเอาไว้ไม่เปลี่ยนแปลง”ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไม่มีผลใด ๆ ต่อบางคนที่มีความรู้สึกยึดมั่นเห็นดีเห็นงามกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งแต่ยังคงไม่มั่นใจว่าพวกเขาจะลงมือทำมันอย่างไร

การนิ่งเฉยของบุคคลเช่นนี้บางทีอาจมีสาเหตุมาจากผลลัพธ์ในปัจจุบันหรือการถูกครอบงำจากปัญหาบางอย่าง ไม่ได้เป็นเพราะว่าพวกเขาไปถึงเป้าหมายด้วยความพยายามเอง ในกรณีนี้ การเปลี่ยนแปลงระยะสั้นหรือระยะยาวจะมีความลังเลเพราะว่าพวกเขามีความคิดเห็นเช่นเดิมเมื่อมาถึงเป้าหมาย

5. ความไม่โปร่งใส (Non-Transparency)

ความไม่โปร่งใส (Non-Transparency) ถูกนำมาใช้เพื่อลดความอับอายและรักษาภาพพจน์ที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายพยายามจะรักษาไว้ หากรายละเอียดของสถานการณ์นั้นถูกระงับไว้เพื่อเป็นการแก้ตัวหรือแก้ต่าง หรือลดระดับของผลลัพธ์ที่ตามมา ประเด็นข้อเท็จจริงก็ยังคงถูกปิดบังซ่อนเร้นและไม่ได้รับการแก้ไข

ความซื่อสัตย์เป็นหัวใจแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่ประสบผลสำเร็จ วิธีการที่โปร่งใสจะนำมาซึ่งความศรัทธา และความไว้ใจต่อคำพูดที่กล่าวออกไปต่อความรับผิดชอบ และต่อการรับรู้ถึงความรับผิดชอบ

Ellis (2016) ผู้ก่อตั้งและซีอีโอของ Leading with Honor เป็นผู้ฝึกสอนความเป็นผู้นำที่มีชื่อเสียง เคยเป็นผู้ก่อตั้งและรองประธานอาวุโสของการประเมินความเป็นผู้นำและบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการทุนมนุษย์ ในแอตแลนตา รัฐจอร์เจีย เป็นเวลากว่า 20 ปี กล่าวถึง 6 อุปสรรคต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไว้ว่า โปรดไตร่ตรองถึงอุปสรรค 6 ประการเพื่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่เข้มแข็ง

1. ความทะนงตน (Pride) เป็นสิ่งที่อันตราย หรือมีอีกชื่อว่า “ความหยิ่งยะโส” ที่จะทำให้ยกตำแหน่งของตนเองให้เหนือคนอื่น ๆ อย่างผิดวิธี เพราะความมีอีโก้ที่เพิ่มขึ้น คิดว่าตนเองเป็นคนพิเศษและกฎระเบียบต่าง ๆ ไม่ถูกนำมาใช้กับตนเอง

2. ความกลัว (Fear) มีความสับสนลังเลและความกลัวมากมายที่จะทำให้คนทั่วไปต้องการที่จะหลีกเลี่ยงหรือปัดความรับผิดชอบ ความกลัว (Fear) ที่จะล้มเหลวที่คิดว่าไม่สามารถผ่านพ้นมันไปได้ ความกลัวที่จะทำอะไรผิดพลาด กลัวที่จะทำอะไรไม่ได้มาตรฐาน กลัวว่ามันจะยากเกินไปหรือเสี่ยงจนเกินไป หรือแม้กระทั่งความกลัวที่จะสูญเสียการควบคุม

3. ความขี้เกียจ (Laziness) ทุกคนจะต้องพิชิตนิสัยโดยธรรมชาติของมนุษย์นั่น คือความขี้เกียจ (Laziness) เหล่านักวิทยาศาสตร์ได้เรียนรู้ว่าสมองคนเรามักจะเลือกหาทางออกที่ง่ายที่สุด มันเรียกว่านิสัย ข้อเสียต่อนิสัย และความคิดนั่นคือ การปราศจากซึ่งสติปัญญา

4. ขาดประสบการณ์ ความรู้ และการวางแผน (Lack of Experience, Knowledge, and Planning) บางคนอาจแค่ไม่รู้ว่าจะเดินหน้าต่อไปยังไงและมีความลังเลที่จะมีความมีพันธะรับผิดชอบ หรือลังเลที่จะยึดถือความรับผิดชอบของคนอื่น บางทีอาจไม่เคยเห็นตัวอย่างที่ดีจากคนที่มีความมีพันธะรับผิดชอบ

5. ความยุ่ง (Busyness) ถูกเชื่อมโยงไปกับความขี้เกียจและความเฉื่อย ความยุ่ง (Busyness) มักจะเข้ามาทำลายเมื่อปราศจากซึ่งอภิสิทธิ์ใด ๆ บุคคลเหล่านั้นมักจะมีตารางงานที่ยุ่งมากและจะทำให้เกิดการผัดวันประกันพรุ่ง

6. การแสดงออกในแง่ลบ (Negativity) อารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ สามารถเกิดขึ้นได้หลากหลายมาก ๆ และแง่คิดในทางลบนั้นจะทำลายพลังงานและเป็นบ่อนทำลายทีมเวิร์ค ควรเริ่มต้นโดยการสะท้อนกลับทัศนคติของตนเองเพื่อจะมองเห็นพลังงานที่ทำให้คุณเกิดทัศนคติในแง่ลบนี้

Berry (2017) ทำงานเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของมนุษย์ การแนะแนวผู้บริหาร การพัฒนาความเป็นผู้นำในไอร์แลนด์ กล่าวถึงแนวทางที่จะไม่ทำให้ผิดพลาดในการเอาชนะการขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไว้ 6 ประการดังนี้

1. พัฒนาความรู้สึกต่อเจตนารมณ์หรือเป้าหมาย (Develop a Sense of Shared Purpose)

เมื่อสมาชิกในทีมทั้งหมดอยู่ในเรือลำเดียวกันโปรเจคเดียวกันและมุ่งหวังไปสู่ทิศทางเดียวกัน ทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบ (Accountability Skills) ก็จะเกิดขึ้น

ให้ความมุ่งมั่นสนใจว่าทำไมโปรเจคนี้หรืองานที่ได้รับมอบหมายมานี้ถึงต้องสำเร็จและได้รับประโยชน์โดยมีมาตรฐานที่สูง

2. สร้างเป้าหมายที่แน่นอนและชัดเจน และวัตถุประสงค์ในผลลัพธ์ท้ายสุด (Create Specific, Clearly Defined Goals and Objectives for The End Result)

นิยามออกมาให้กระจ่างชัดว่าผลลัพธ์ที่จะได้ท้ายสุดจะมีรูปร่างหน้าตาอย่างไรและย้อนกลับจากจุดนั้น

ตรวจสอบว่าทุกคนเข้าใจและเห็นด้วยว่าทีมกำลังดำเนินงานอะไรไปข้างหน้า เพื่อต่อต้านการหลีกเลี่ยงทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบ (Accountability Skills) โดยปราศจากความคลุมเครือในงานหรือบทบาทต่าง ๆ

3. มุ่งมั่นไปในทิศทางบวก ซึ่งเป็นการพัฒนาไม่ใช่การลงโทษ (Focus on The Positives. It's About Improvement, Not Punishment)

ที่ผ่านมาทีมมักจะมุ่งมั่นสนใจไปในทิศทางลบ พวกเขาไม่สามารถมองเห็นแสงสว่างแต่มองเห็นแค่เพียงสิ่งพวกเขาเองไม่ชอบเท่านั้น

กระตุ้นทีมให้มองว่าอะไรกำลังดำเนินงานอยู่ วัฒนธรรมแห่งการลงโทษสามารถทำลายเมล็ดพันธ์แห่งความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมได้

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ควรจะได้รับการพัฒนาปรับปรุงเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมุ่งก้าวไปข้างหน้า

4. ความยืดหยุ่นในการทำงาน ให้พื้นที่หรือระยะห่างสำหรับสมาชิกในทีม (Flexibility Works. Give Your Team Members Space)

สร้างความมั่นใจว่าเสียงของทุกคนได้รับการได้ยินและการรับฟังอย่างให้เกียรติในทุก ๆ ความคิดจากทุก ๆ คน เมื่อกำหนดเป้าหมายงาน และลำดับความสำคัญแล้วไม่ต้องไปจัดการเรื่องเล็กน้อย

ในฐานะผู้นำ จงให้การสนับสนุนเมื่อจำเป็น แต่ต้องเชื่อมั่นในความคิดริเริ่มและศักยภาพของสมาชิกภายในทีม

5. เมื่อสิ่งต่าง ๆ ไม่ได้ดำเนินไปในทางที่ถูกต้อง หยุดพักแล้วสะท้อนผลและเปลี่ยนแปลง (When Things Aren't Going Right, Pause, Reflect and Make Changes)

พวกเขาบอกว่าเราได้เรียนรู้มากที่สุดเมื่อสิ่งต่าง ๆ ไม่ได้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง หรือดำเนินไปอย่างผิดพลาด สิ่งเดิม ๆ ได้เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ในการทำงาน

ทางที่ดีที่สุดที่จะสังเกตเห็นการขาดทักษะความมีพันธะรับผิด (Accountability Skills) ชอบภายในทีมคือเมื่อเกิดการทำงานไม่เสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดหรือโปรเจคที่ทำไม่ประสบผลสำเร็จลุล่วง ให้รักษาบรรยากาศที่ดีและเพ่งมองหาทางแก้ปัญหา

6. ให้การสะท้อนกลับที่สม่ำเสมอ (Provide Regular Feedback)

ในฐานะผู้นำ ลูกทีม และปัจเจกบุคคลจงให้ความซื่อสัตย์ต่อกันและกัน เพื่อพัฒนาความมีประสิทธิภาพเมื่อต้องให้ผลสะท้อน (Feedback) กลับหากัน ควรให้ความสนใจที่พฤติกรรมการแสดงออกไม่ใช่ตัวบุคคล

จงทำให้มั่นใจเสมอว่าอะไรที่เป็นสิ่งที่มีผลบวกที่สมาชิกในทีมกำลังทำอยู่และสามารถปรับปรุงได้ ให้ความสนับสนุนพวกเขาเพื่อให้เกิดการพัฒนา

Cook (2017) เป็นผู้นำด้านการจัดการทุนมนุษย์ ที่อุทิศตนเพื่อฝึกสอน และให้คำแนะนำในการดำเนินธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการใช้ประสบการณ์เชิงลึก เพื่อแก้ปัญหาความท้าทายด้านการจัดการกำลังคน กล่าวว่า หลาย ๆ องค์กร การขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ความคึกคะนอง การล้อเล่นเป็นเหตุของการเกิดความเสื่อมโทรมในองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ที่จริงใจกับสมาชิกในทีมมากเกินไป การจัดสรรงาน ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความคาดหวังในความสามารถที่เกินตัวของพนักงาน เมื่อพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุน วัสดุเครื่องมืออุปกรณ์ หรือทรัพยากรใด ๆ จากองค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง การปล่อยให้พฤติกรรมอันไม่เหมาะสมและการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพเกิดขึ้นเรื้อรัง เป็นเพราะความสัมพันธ์ที่ขาดการพัฒนาของนายจ้างกับพนักงาน และการไม่โต้ตอบหรือเรียกร้องใด ๆ ของพนักงาน เพราะพวกเขาไม่ต้องการทำให้นายจ้างผิดหวังหรือรู้สึกเสียใจ ในทางกลับกันนายจ้างได้กระตุ้นพวกเขาไปในทางที่ไม่เชื่อฟังหรือยินยอมปฏิบัติตาม เพราะว่าความสัมพันธ์ของนายจ้างกับพนักงานได้กลายเป็นอุปสรรคที่เป็นปฏิปักษ์ในการปฏิบัติงานไปแล้ว อีกทั้งนายจ้างกลัวการสูญเสียความสัมพันธ์ฉันท์มิตรหรือความสัมพันธ์เชิงบวก ทำให้เกิดความผิดพลาดที่จะทำให้พนักงานยึดมั่นในความรับผิดชอบ ในที่สุดพวกเขาจึงปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของตนเองและปฏิบัติงานตามอำเภอใจ ไม่เป็นไปตามที่นายจ้างคาดหวัง

ไม่มีคำว่าสายเกินไปที่จะพูดคุยพนักงานถึงความกระจ่างชัดและความถูกต้องของเป้าหมายหรือความคาดหวังในพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่เปิดเผยตรงไปตรงมาและซื่อสัตย์จริงใจ

เป็นจุดเริ่มต้นที่ดี ตัดความสัมพันธ์ส่วนตัวคิดว่าอยู่ในฐานะนายจ้าง ดังนั้นจึงต้องทำตัวให้ถูกต้อง เพราะไม่สามารถย้อนเวลากลับไปบอกพนักงานให้แก้ไขในสิ่งทำผิดพลาด และพยายามให้กลับไปมีความรับผิดชอบนั้น ซึ่งไม่มีทางย้อนกลับไปสู่ความสำเร็จ มีแต่จะทำลายความสัมพันธ์ ดังนั้นให้ปฏิบัติตามขั้นตอนต่อไปนี้ แล้วจะทำให้พบหนทางที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับลูกจ้าง สร้างเป้าหมายที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพการปรับการปฏิบัติงาน และการเตรียมผลสะท้อนกลับที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสมแก่เวลา

1. พบปะกับพนักงานลูกจ้างและให้คำแนะนำว่าทุกคนต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและมุ่งไปที่เป้าหมายขององค์กร

2. สร้างเป้าหมายร่วมกันทั้งสองฝ่ายที่มีทั้งความซื่อสัตย์ โปร่งใส และชัดแจ้งตรวจสอบได้ วัตถุประสงค์ที่เกิดจากทั้งสองฝ่ายร่วมกัน ควรเสริมสร้างเป้าหมายและความคาดหวังที่จะทำให้พนักงานลูกจ้างและธุรกิจประสบผลสำเร็จ

3. ยอมรับตนเองในการที่จะเข้าไปช่วยพนักงานลูกจ้างให้ประสบผลสำเร็จ ควรจำไว้ว่าความล้มเหลวของพวกเขาก็คือความล้มเหลวของตนเอง ในทางกลับกันความสำเร็จของพวกเขาก็คือความสำเร็จของตนเอง

4. ชี้ให้ชัดเจนกับพนักงานลูกจ้างว่าเครื่องมืออะไร ทรัพยากรใด และการสนับสนุนด้านใดที่พวกเขาต้องการเพื่อจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ฉะนั้นตระเตรียมสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ไว้ให้พร้อม

5. สร้างไทม์ไลน์ที่ปฏิบัติได้จริง และวางกำหนดการประชุมประจำสัปดาห์และพูดคุยสื่อสารและเฝ้าดูพัฒนาการของเป้าหมายที่วางไว้

6. ส่วนใดที่ขาดตกบกพร่องในการปฏิบัติงาน หรือการฝึกฝนและการฝึกสอนที่จำเป็นต้องระบุให้ชัดเจน ควรจะยกมากล่าวถึงโดยทันทีและเหมาะสมเพื่อให้แนวทางการดำเนินงานยังคงต่อเนื่องไปสู่ความสำเร็จ

7. จัดพนักงานลูกจ้างที่ไม่มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานไว้ในแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายและไทม์ไลน์

8. ออกคำสั่งแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่พนักงานลูกจ้างที่ทำงานผิดพลาด เพื่อให้การดำเนินงานยังคงเดินต่อไปยังจุดหมายปลายทาง

9. ให้ผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมาและสม่ำเสมอทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เพื่อกระตุ้นมาตรฐานที่คาดหวังไว้รวมถึงให้พนักงานลูกจ้างตระหนักถึงพันธะรับผิดชอบต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

10. ตระหนักถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย และย้ำเตือนสิ่งนี้จนเป็นไปตามธรรมชาติ และเกิดเป็นวัฒนธรรมของการทำธุรกิจ

สรุป จากทัศนะของ Autry (2015), Ellis (2016), Berry (2017), และ Cook (2017) สรุปได้ว่า อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบ (The Obstacle And How To Overcome -Accountability Skills) เพื่อบริบททางการบริหารการศึกษา ได้ดังนี้

1) ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Lack of Interaction) ต้องรับฟังและให้เกียรติในทุก ๆ ความคิดจากทุก ๆ คน ต้องเชื่อมั่นในความคิดริเริ่มและศักยภาพของสมาชิกภายในทีม ควร

พบปะ และให้คำแนะนำแก่พวกเขาว่า ผู้นำมีทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจของพวกเขาและเป้าหมายขององค์กร

2) ไม่มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน (No Clear Goals) ควรสร้างเป้าหมายร่วมกันทั้งผู้นำและสมาชิก มีทั้งความซื่อสัตย์ โปร่งใส และชัดแจ้งตรวจสอบได้ วัตถุประสงค์ที่เกิดจากทั้งสองฝ่ายร่วมกันนี้ควรจะเสริมสร้างเป้าหมายและความคาดหวังที่ทำให้สมาชิกและองค์กรประสบผลสำเร็จให้ตระหนักถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย และย้ำเตือนสิ่งนี้จนเป็นไปตามธรรมชาติ มีการสร้างไทม์ไลน์ที่ปฏิบัติได้จริง และวางหมายกำหนดการประชุมประจำสัปดาห์ และพูดคุยสื่อสาร เฝ้าดูพัฒนาการของเป้าหมายที่วางไว้

3) ขาดการเอาใจใส่จากผู้นำ (Lack of Leader's Attention) ในการที่จะเข้าไปช่วยสมาชิกให้ประสบผลสำเร็จ ควรคิดว่าความล้มเหลวของพวกเขาก็คือความล้มเหลวของผู้นำ ในทางกลับกันความสำเร็จของพวกเขาก็คือความสำเร็จของผู้นำ

4) การสื่อสารไม่ชัดเจน (Communication is not Clear) ผู้นำควรบ่งชี้ให้ชัดแจ้งกับสมาชิกว่าเครื่องมืออะไร ทรัพยากรใด และการสนับสนุนด้านใดที่พวกเขาต้องการเพื่อจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ฉะนั้นตระเตรียมสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ไว้ให้พร้อมส่วนใดที่ขาดตกบกพร่องในการปฏิบัติงาน การฝึกฝนและการฝึกสอนที่จำเป็นต้องระบุให้ชัดเจน ควรจะยกมากล่าวถึงโดยทันทีและเหมาะสมเพื่อให้แนวทางการดำเนินงานยังคงต่อเนื่องไปสู่ความสำเร็จออกคำสั่งแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่สมาชิกที่ทำงานผิดพลาด

5) ขาดการวางแผนการพัฒนา (Lack of Developing Planning) สำหรับผู้ขาดประสบการณ์ ความรู้ ผู้นำควรจัดแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และไทม์ไลน์ให้แก่ สมาชิกที่ขาดประสบการณ์ ขาดความรู้ไม่มีการพัฒนาในการปฏิบัติงาน

6) ขาดการสะท้อนผล (Lack of Feedback) ผู้นำควรสะท้อนผลกลับอย่างตรงไปตรงมาและสม่ำเสมอทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เพื่อกระตุ้นมาตรฐานที่คาดหวังไว้รวมถึงให้สมาชิกตระหนักถึงพันธะรับผิดชอบต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

7) การแสดงออกในแง่ลบ (Negativity) เป็นปัจจัยที่จะทำลายพลังงานและบ่อนทำลายทีมเวิร์ค ได้แก่ ความทะนงตน (Pride) ความหลงตนเอง (Narcissism) ความขี้เกียจ (Laziness) ความยุ่ง (Busyness) การปฏิเสธ (Denial) การต่อต้าน (Resistance) การนิ่งเฉยต่อภาระ (Obligatory Acquiescence) ดังนั้นทุกคนในทีมทั้งผู้นำและสมาชิกควรตัดการแสดงออกในแง่ลบ (Negativity) ทุกอย่างออกเพื่อให้การดำเนินงานของทีมประสบผลสำเร็จ

8) ความไม่โปร่งใส (Non-Transparency) ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน งานไปไม่ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ แก้ไขด้วยความซื่อสัตย์ซึ่งเป็นหัวใจแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่ประสบผลสำเร็จ วิธีการที่โปร่งใสจะนำพาไปซึ่งความศรัทธาและความไว้ใจต่อคำพูดที่กล่าวออกไป ต่อความรับผิดชอบและต่อการรับรู้ถึงความรับผิดชอบ

2.3.5 ทัศนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

Arcement (2015) นักยุทธศาสตร์ด้านผู้นำองค์กร กล่าวถึง 8 กลยุทธ์เพื่อเพิ่มทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในที่ทำงานของคุณ ไว้ดังนี้

1. อธิบายเป้าหมายความคาดหวังอย่างกระจ่างชัด (Clearly Explain Expectations)

ต้องมีความชัดเจนเมื่อมีการมอบหมายงานความรับผิดชอบ (Responsibility) และมีการสร้างเป้าหมายที่สนับสนุนจุดเน้นขององค์กร เพราะการให้คำแนะนำข้อกำหนดของงานที่คลุมเครือหรือให้พนักงานใหม่ตัดสินใจเองโดยไม่ได้รับคำแนะนำ หรือไม่ทราบทิศทางที่องค์กรต้องการ อาจทำให้เกิดการเข้าใจผิดว่าสิ่งที่พวกเขาคิดนั้นถูกต้อง นอกเหนือจากคำแนะนำหรือทิศทางแล้ว ควรมีการขยายความเข้าใจให้แก่พนักงานโดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และปฏิบัติต่อเนื่องไปจนกว่าทุกคนในองค์กรจะเข้าใจในข้อกำหนดของงานตรงกัน ทั้งนี้ หากความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกิดจากการสื่อสารของผู้นำ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้นำ จึงจำเป็นที่ต้องมีการสอบถามให้แน่ใจถึงความเข้าใจของพนักงาน มิฉะนั้นจะไม่สามารถทำให้พนักงานเกิดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ได้

2. ตระเตรียมแหล่งทรัพยากรให้เหมาะสม (Provide Proper Resources)

หากเปรียบเทียบการสร้างความคาดหวังในงานเสมือนการสร้างบ้าน เราไม่อาจคาดหมายให้ช่างสร้างบ้านโดยปราศจากเครื่องมืออุปกรณ์ ในทำนองเดียวกัน หากคาดหวังให้พนักงานทำงานให้สำเร็จลุล่วง จึงต้องตระเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ โดยร่วมกันสำรวจและพิจารณาถึงประเภทของวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับงานมากที่สุด เมื่อจัดเตรียมแหล่งทรัพยากรที่สอดคล้องกับความพึงพอใจให้แก่ทุกคนแล้ว ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะเกิดขึ้นตามมา

3. ให้การฝึกอบรมตามที่จำเป็น (Train as Needed)

ในการจัดหาพนักงานเพื่อมาทำงานในองค์กร เรามักเลือกคนที่ดีที่สุดและเก่งที่สุด อย่างไรก็ตาม มีเพียงส่วนน้อยที่จะจบมาจากมหาวิทยาลัย หรือมีความรู้และประสบการณ์ที่สามารถทำงานได้โดยปราศความช่วยเหลือ จึงต้องมีการกำหนดความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ หากพนักงานขาดความรู้ในเรื่องใดต้องจัดให้มีการฝึกอบรมในเรื่องดังกล่าว พนักงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมมีแนวโน้มที่จะทำงานผิดพลาดมากกว่าพนักงานที่มีความรู้และประสบการณ์แล้ว ดังนั้น ควรมีการฝึกอบรมตามที่จำเป็น ต่อจากนั้นจึงเสริมเรื่องทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)

4. ปลูกฝังทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นวัฒนธรรมในองค์กร (Inculcate Accountability Skills as Organizational Culture)

ควรมีการกำหนดภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน วัฒนธรรมองค์กรจะถูกขับเคลื่อนโดยผู้นำและปฏิบัติตามโดยพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวควบคุมพฤติกรรม และพนักงานจะรับรู้ได้อย่างรวดเร็วว่าองค์กรใดที่สามารถทำงานในรูปแบบที่ต่ำกว่ามาตรฐานได้ อย่างไรก็ดี หากวัฒนธรรมองค์กรทำหน้าที่อย่างเคร่งครัด พฤติกรรมของพนักงานจะเปลี่ยนไป หรือไม่ก็ต้องมีการเปลี่ยนพนักงาน การกำหนดความคาดหวังทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรม และทำให้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) แทรกซึมไปทั่วองค์กร

5. เน้นย้ำทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Emphasize Accountability Skills in Performance Reviews)

การสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ ในขณะที่พนักงานเข้าร่วมทบทวนผลการปฏิบัติงาน เป็นช่วงเวลาที่สามารถทบทวนถึงผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับ

ความคาดหวังขององค์กร ในการดำเนินการเช่นนี้ไม่อาจหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง หรืออภิปรายถึงประเด็นปัญหายาก ๆ ได้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเป็นการช่วยพนักงานพัฒนาวิชาชีพ แสดงถึงการเอาใจใส่อย่างลึกซึ้งในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อช่วยให้พนักงานปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างและปรับปรุงแผนปฏิบัติงานตามระดับของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของตนเอง

6. สร้างกรอบเวลาทำงาน (Develop a Timeline)

ในการปฏิบัติงาน หากไม่มีการชี้แนะแนวทางหรือให้คำแนะนำแก่พนักงาน เมื่องานที่ได้รับมอบหมายครบกำหนดจะไม่สามารถทำให้พนักงานมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ได้ ผู้นำจึงควรให้ความเห็นชอบเมื่อโครงการเสร็จสิ้น ตระเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อทำให้งานสมบูรณ์ สอบถามความคืบหน้าของงานเป็นระยะเพื่อรักษาความสม่ำเสมอในการทำงาน ให้คำเชยชมในความสำเร็จ และมอบรางวัลสำหรับผลงานที่ทำออกมาได้ดี

7. เสริมอำนาจแก่พนักงานลูกจ้าง (Empower Employees)

ในการบริหารองค์กรเพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ฝึกฝนและออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นไปในแบบของตนเอง ถึงแม้งานจะเกิดปัญหาอุปสรรคบ้าง แต่การมอบอำนาจให้กับพนักงาน ทำให้สามารถพิสูจน์ว่าพวกเขามีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถที่มีคุณค่าต่อองค์กร การมอบอำนาจให้กับพนักงานสามารถออกแบบและตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ผลที่เกิดขึ้นอาจสำเร็จลุล่วงได้ดีกว่าแนวทางการทำงานที่วางกรอบไว้

8. เป็นแบบอย่างในความมีพันธะรับผิดชอบ (Hold Yourself Accountable)

การเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบแก่คนในองค์กรมีหลากหลายแนวทาง แต่สิ่งที่จะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนที่สุด คือ การสร้างแบบอย่างแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ด้วยการกระทำ คำพูด และการสนับสนุนส่งเสริมผู้ร่วมงานของผู้นำองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและภาพรวมขององค์กร

Brearley (2017) เป็นผู้ฝึกสอน ให้คำปรึกษา ความเป็นผู้นำ กล่าวถึง 5 วิธีง่าย ๆ ในการปรับปรุงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในทีม ดังนี้

1. แน่ใจว่าเลือกผู้รับผิดชอบเพียงบุคคลเดียว (Make Sure Choose Only One Accountability Person)

ชี้แจงหน้าที่ให้ชัดเจนว่ามีเพียงคนเดียวที่ได้รับผิดชอบในงานชิ้นนี้ เมื่อมีสิ่งผิดพลาด ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานจะเป็นคนแก้ไขปัญหาเอง หากเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะรู้ว่าไม่ต้องมีใครทำงานชิ้นนี้อีก

2. ตั้งความคาดหวังที่กระจ่างชัด (Set Clear Expectations)

ระบุให้แน่ชัดและเจาะจงว่าต้องการให้เพื่อนร่วมงานทำอะไร ยิ่งสามารถชี้ชัดได้มากเท่าไร โอกาสที่ทีมงานจะเข้าใจคลาดเคลื่อนยิ่งน้อยลง

ยิ่งความคาดหวังกระจ่างชัดมากเท่าใด โอกาสที่จะเกิดความสับสนยิ่งมีแนวโน้มที่น้อยลง

3. แน่ใจว่าได้สื่อสารถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Be Sure to Communicate Accountability Skills)

เมื่อมอบหมายหน้าที่ให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ในงาน ๆ หนึ่งให้ทันตามกำหนดเวลา ให้แน่ใจว่าได้แจ้งทุก ๆ คนในทีม

เรียบร้อยแล้วว่ามีผู้รับผิดชอบหน้าที่โดยตรง มิเช่นนั้น เมื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมายในงานนั้น ๆ ติดตามงานกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อน ๆ ในทีมจะคิดว่า “ใครแต่งตั้งให้คนนี้ทำงานนี้” ดังนั้น อย่าลืมแจ้งภาระหน้าที่ในงานนั้น ๆ ให้ชัดเจน การสื่อสารของความมีพันธะรับผิดชอบจึงมีความสำคัญมาก

4. ทำให้เป็นทางการ (Make It Formal)

หากต้องการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ให้มั่นคงถาวร ต้องแน่ใจว่าได้บรรจุการสร้างความมีพันธะรับผิดชอบไว้ในแผนพัฒนาทีม พูดอีกนัยหนึ่งคือทำให้มันเป็นทางการยิ่งขึ้น

การทำให้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นทางการจะช่วยปรับปรุงความเป็นเจ้าของในภาระงาน และยังทำให้สร้างความตระหนักต่อสมาชิกภายในทีมในการมีความรับผิดชอบ (Responsibility) เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังหมายความว่าลูกทีมสามารถเพิ่มภาระบทบาทนั้นไว้ในประวัติการทำงานสำหรับตำแหน่งงานใหม่ในอนาคต

สิ่งนี้จะช่วยกระตุ้นลูกทีม เพราะรู้สึกว่ากำลังได้รับการพัฒนาทักษะและมีความรับผิดชอบ (Responsibility) เพิ่มมากขึ้น

5. ติดตามผลงานและให้ทุกคนรักษาคำพูด (Follow Up and Let Everyone Keep Their Word)

หากเพิ่มทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไปยังทีมที่ไม่คุ้นชินต้องใช้เวลา ด้วยเหตุนี้ การติดตามงานของผู้ที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจึงสำคัญ

อธิบายให้กระจ่างกับลูกทีมว่าเมื่อพวกเขาต้องรับผิดชอบทำงานชิ้นนั้นให้สำเร็จ ต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบบางครั้งจำเป็นต้องให้ลูกทีมรู้สึกอึดอัดบ้างเล็กน้อย เพราะจะได้รู้ว่าเรากำลังจริงจังกับงาน

ผู้นำไม่อยากกลายเป็นผู้เผด็จการ แต่มีความจำเป็นต้องทำให้กระจ่างว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) มันสำคัญต่อบางอย่าง

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จของทีม หลายทีมบางครั้งอาจจะหลีกเลี่ยง เพราะว่าทำให้รู้สึกเปิดเผยมากเกินไป แต่อย่างไรก็ดี เมื่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบกระจ่างชัด เป็นทางการ และสื่อสารกันอย่างกว้างขวาง มันจะช่วยปรับปรุงวิธีการทำงานในทีม

จงจำไว้ว่า ถ้าทุกคนเป็นผู้ที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะไม่มีใครต้องรับผิดชอบ

Cornett (2018) เป็นรองประธานบริหาร Eagle’s Flight เกี่ยวกับการฝึกอบรมและการฝึกสอนทางวิชาชีพ การพัฒนาภาวะผู้นำ การสร้างทีมและการทำงานร่วมกัน กล่าวถึง 5 วิธีในการแสดงให้เห็นถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของผู้นำและสร้างความมั่นใจให้ผู้อื่นดังนี้

1. นำโดยการแสดงให้เป็นแบบอย่าง (Lead by Example)

เมื่อแต่ละบุคคลได้แสดงให้เห็นถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ต่อการกระทำของตนเอง พวกเขาได้กำหนดภาวะของความเป็นผู้นำและการกระทำที่ยอดเยี่ยม อีกทั้งยังได้แสดงให้คนอื่นเห็นว่าการกระทำนั้นคือ พูดอะไรไว้ก็ต้องปฏิบัติตาม ผู้นำสามารถทำกิจการใด ๆ และแสดงออกให้เห็นถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบโดยการแสดงให้เห็นเป็นตัวอย่างถึงพฤติกรรม

ดังต่อไปนี้ :

- ระเบียบวินัย - การมุ่งมั่นแน่วแน่ในทิศทางและไม่ไขว้เขวโดยการประกวดประชันหรือความปรารถนา
- ความซื่อสัตย์ - เป็นคนที่ซื่อสัตย์ต่อคำพูดและการกระทำที่แสดงออกไป และกล่าวขอโทษเมื่อทำสิ่งใดผิดพลาด
- การทำงานให้สำเร็จ - เรียนรู้ทักษะและพฤติกรรมใหม่ ๆ และมีความพยายามมุ่งมั่นที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จอย่างยอดเยี่ยม

2. พัฒนาผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Develop Accountable Skills Leaders)

การฝึกฝนทักษะเฉพาะทางและความเชี่ยวชาญในงาน สามารถช่วยให้เข้าใจว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) หมายถึงอะไร และพฤติกรรมแบบไหนที่แสดงออกถึงความมีพันธะรับผิดชอบ โดยการสร้างไว้ในโปรแกรมการพัฒนาความเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำในทุก ๆ ระดับจะต้องเรียนรู้ว่าต้องแสดงออกถึงความรับผิดชอบอย่างไร และหลังจากนั้นก็จะมองเห็นความสำคัญของความซื่อสัตย์ และเป็นที่ไว้วางใจของคนอื่น การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำยังช่วยให้ผู้นำสามารถเรียนรู้ว่าจะตั้งเป้าหมายและสื่อสารออกไปอย่างไร และจะรับมือกับรายงานโดยตรงถึงผลการกระทำที่พวกเขารับผิดชอบได้อย่างไร

3. สื่อสารและแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (Communicate and Share Information)

การแสดงออกถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในตนเอง และคนอื่น ๆ ยังเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันสารสนเทศและความรู้ ที่จะช่วยให้ผู้อื่นรู้ว่าควรปฏิบัติตนในบทบาทหน้าที่อย่างไร เรียนรู้โดยการสังเกตผู้อื่นและปฏิบัติตนให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และยังสามารถเรียนรู้จากคำแนะนำของผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จตาม“มาตรฐานที่ยอดเยี่ยม”แห่งความมีพันธะรับผิดชอบ สำหรับผู้นำ การสื่อสารและความพยายามยังมีความสำคัญ ที่แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์

4. สร้างความเข้าใจแห่งปัจเจกบุคคล (Build Individual Understanding)

ในจุดเริ่มต้นของกิจกรรม มีความสำคัญสำหรับแต่ละบุคคลที่จะต้องเข้าใจเป้าหมายที่คาดหวัง แหล่งทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และอะไรที่พวกเขาต้องการทำเพื่อแสดงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ในส่วนของพวกเขา สิ่งนี้จะช่วยหลีกเลี่ยงหลุมพรางของการแสดงความรับผิดชอบมากเกินไปหรือน้อยเกินไป เครื่องมือบางส่วนที่ช่วยส่งเสริมความเข้าใจแห่งปัจเจกบุคคลที่ต้องการทักษะความมีพันธะรับผิดชอบประกอบด้วย :

- การให้คำปรึกษาและการฝึกสอน – ช่วยให้แต่ละบุคคลมองเห็นพฤติกรรมที่แตกต่างกันว่า สามารถช่วยให้พวกเขาแสดงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ออกมาได้
- การประเมินที่หลากหลาย – แสดงให้แต่ละบุคคลรู้ว่าการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) หรือว่าขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของพวกเขา ส่งผลต่อคนอื่นเช่นไร
- การประชุมทีม – ตระเตรียมให้มีโอกาสสำหรับการทบทวนและพูดคุยปรึกษาถึงความพัฒนาก้าวหน้าของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของทุกคนอย่างสม่ำเสมอและแสดงให้เห็นว่ามันมีผลต่อเป้าหมายของทีมและเป้าประสงค์อย่างไร

5. แสดงเจตจำนงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Require Accountability Skills)

สร้างความมั่นใจต่อความมุ่งหมายที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่แท้จริง ท้ายที่สุดแต่ละบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการที่จะแสดงออกถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) สำหรับผู้นำที่จะต้องดูแลควบคุมคนอื่นจำเป็นที่จะต้องตั้งความคาดหวังให้กระจ่างชัด และสร้างความมั่นใจว่ามีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบนั้น สามารถทำได้จริงและสามารถไปถึงเป้าหมายได้จริง ท้ายสุดผู้นำจำเป็นต้องยืนหยัดบนเป้าหมายความรับผิดชอบที่สามารถให้การสนับสนุนได้ โดยการตรวจสอบเพื่อทบทวนความก้าวหน้าและให้ผลสะท้อนกลับในแต่ละครั้ง รวมถึงกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ เพิ่มเติมหรือสนับสนุนในบางครั้งที่อาจมีความจำเป็น

แต่ละบุคคลสามารถแสดงออกถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ได้ทุก ๆ วัน โดยการแสดงความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงพฤติกรรมของพวกเขาที่สามารถเชื่อมั่นได้ว่าจะทำให้ไปสู่การสัมฤทธิ์ผล เมื่อความคาดหวังต่าง ๆ กระจ่างชัด และแต่ละบุคคลมีทักษะที่เหมาะสมมีความรู้และทรัพยากรที่พร้อมเพรียง พวกเขาก็จะมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงระดับของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบดียิ่งขึ้น ด้วยความช่วยเหลือของผู้นำที่แสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ต่าง ๆ เป็นแบบอย่าง และการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ และการฝึกสอนอื่น ๆ ที่สอนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบพนักงานลูกจ้างก็จะเห็นความแตกต่างระหว่างความมุ่งมั่นและผลสัมฤทธิ์ และเรียนรู้ที่จะมีทั้งสองอย่าง

Boogaard (2020) เป็นนักเขียนอิสระที่เชี่ยวชาญด้านอาชีพ การพัฒนาตนเอง กล่าวถึงข้อแนะนำ 5 ประการ ที่จะสร้างเสริมทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในสถานที่ทำงาน ดังนี้

1. พึงรับรู้และยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และหยิบยกขึ้นมาถกปัญหาอย่างเปิดเผย (Recognize Your Own Mistakes and Openly Discuss Them)

วิธีที่จะทำให้ทุกคนก้าวหน้าในการเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ภายในทีมมากที่สุด คือต้องนำโดยการเป็นตัวอย่างให้เห็นและแสดงให้เห็นว่าผู้นำได้ยึดมั่นในความมีพันธะรับผิดชอบ

หากผู้นำได้ตัดสินใจในทางที่ผิด ให้แชร์กับทีมได้รับรู้และบอกทีมว่าจะทำอะไรให้แตกต่างออกไปในครั้งถัดไป ถ้าหากผู้นำขาดเป้าหมาย ก็ให้พูดคุยบอกกล่าวกับทีมว่าเกิดอะไรขึ้น และจุดไหนที่ควรจะปรับปรุงเป็นการส่วนตัว

เมื่อพนักงานลูกจ้างไม่ไว้วางใจผู้นำ และกำลังพูดถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน สิ่งที่ได้เรียนรู้จากพวกเขา จะเสริมสร้างความโปร่งใส หล่อหลอมความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น และแสดงให้ทีมเห็นถึงความสำคัญของการยอมรับความรับผิดชอบ (Responsibility) และพวกเขา จะพึงพอใจมากกว่าที่จะเป็นการลงโทษที่ได้ลงมือปฏิบัติเช่นนั้น

2. ให้พนักงานลูกจ้างมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน (Involve Employees in the Goal-Setting Process)

เมื่อมีคนขอให้ช่วยสอนงาน แต่ไม่ได้บอกข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นใด ๆ ว่าทำไมเป้าหมายนี้ถึงสำคัญ หรือทำไมจึงมอบหมายงานนี้ให้

หากลูกทีมไม่เข้าใจกระจ่างชัดตั้งแต่เริ่มต้น กระบวนการนี้จึงแสดงให้เห็นว่า ทีมงานไม่สามารถมองเห็นทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills)

ในฐานะผู้นำ จำเป็นต้องให้ลูกทีมมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายของทีม มากกว่าเพียงแค่ปล่อยพวกเขาทิ้งไว้แล้วมองดูเฉย ๆ

ให้ความเข้าใจแก่ลูกทีมได้มองเห็นภาพมากเท่าไหร่ ยิ่งจะช่วยให้พวกเขาเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่าจุดไหนที่เหมาะแก่พวกเขา และผลลัพธ์ก็คือพวกเขาจะมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

3. ทำมาตรฐานที่คาดหวังให้กระจ่างชัด (Make Expectations Clear)

เมื่อเราพูดเกี่ยวกับความจริง มันเป็นเรื่องที่ยากสำหรับพนักงานลูกจ้างที่พวกเขาจะยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) หากพวกเขาไม่เข้าใจว่ามีความคาดหวัง เช่นไร จึงเป็นเหตุผลว่าทำไมถึงสำคัญ ที่จะต้องทำความคาดหวังให้ชัดแจ้งและกระจ่างสำหรับทุกคนในทีม มีวิธีการแตกต่างหลากหลายที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนี้

เมื่อจ้างงานลูกจ้างใหม่ ให้อธิบายแนวทางที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับความรับผิดชอบของงาน และต้องการให้พวกเขาอยู่ในตำแหน่งบทบาทใด

ในระหว่างที่เริ่มต้นโครงการ ให้แชร์แผนปฏิบัติงานที่ประกอบไปด้วยวิธีทำ กำหนดการเสร็จสิ้นของงาน และใครจะรับผิดชอบงานในส่วนใด

จัดประชุมทีมอย่างสม่ำเสมอ และมีการอธิบายงานแบบรายบุคคล พูดคุยถกถึงประเด็นจุดมุ่งหมายของงานและกระบวนการปฏิบัติงาน

ทีมจะเข้าใจและยอมรับในความรับผิดชอบ (Responsibility) ในบทบาทหน้าที่ได้ง่ายขึ้นเมื่อพวกเขาเข้าใจอย่างชัดแจ้งว่าอะไรที่เป็นขั้นตอนของงานที่จะนำพาพวกเขาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

4. แน่ใจถึงแหล่งทรัพยากรที่จำเป็น (Ensure Necessary Resources)

ทีมที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนที่ดี นั่นหมายความว่าความต้องการอื่น ๆ ทั้งหมดที่เป็นปัจจัยภายนอกควรต้องมีให้ เมื่องานเสร็จสิ้นสิ่งที่หลงเหลืออยู่ทั้งหมดจะเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคล

ทีมงานมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นและมีซอฟต์แวร์ที่จะทำงานนี้ให้สำเร็จ มีการกำหนดระยะเวลาที่ใช้ได้จริงสอดคล้องกับระยะเวลาในปัจจุบันหรือไม่ พวกเขาเข้าถึงความรู้ความเชี่ยวชาญและข้อมูลที่สนับสนุนตามที่พวกเขาต้องการหรือไม่

ถ้าหากสิ่งที่กล่าวมานั้นยังไม่ได้รับการตรวจสอบ หมายความว่าผู้นำกำลังขัดขวางความสามารถของพวกเขา ลูกทีมที่มีความรับผิดชอบ (Responsibility) มีสิ่งกีดขวางอยู่ เป็นสิ่งซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ในส่วนของตัวบุคคล

5. เตรียมผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา (Provide Candid Feedback)

เมื่อต้องการส่งเสริมสนับสนุนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ให้เกิดขึ้นภายในทีม ผู้นำไม่สามารถคาดหวังว่าพนักงานลูกจ้างจะมีทักษะการอ่านใจ พวกเขาไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไรที่ไม่สามารถรู้ได้ และมันขึ้นอยู่กับผู้นำที่จะช่วยให้พวกเขาเข้าใจว่ากำลังปฏิบัติสิ่งไหนได้ดี และอะไรที่สามารถทำได้ดีกว่านี้

สิ่งเหล่านั้นจะเกิดขึ้นผ่านความถี่ และความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาในการพูดคุยให้ผลสะท้อน

กลับ (Feedback) การพูดแสดงทัศนคติโต้เถียงสามารถทำให้เกิดความลำบากใจของทั้งสองฝ่าย แต่ให้ยอมรับความจริงว่าพนักงานลูกจ้างต้องการข้อมูลสารสนเทศนี้จริง ๆ

ดังนั้น ทำให้แน่ใจว่าได้กำหนดให้มีการตรวจสอบกับลูกทีมแบบตัวต่อตัวอย่างสม่ำเสมอระหว่างการพูดคุยสนทนาในสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- ความท้าทายและอุปสรรคสิ่งกีดขวาง
- ชัยชนะและความสำเร็จ
- เป้าหมายและพัฒนาการ
- คำถามและความห่วงกังวล

การมีบทสนทนาพูดคุยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยกระตุ้นความมุ่งมั่นและทำให้พนักงานลูกจ้างรู้ว่าพวกเขายืนอยู่ ณ จุดไหน จะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้รับรู้ความรับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนตนต่อเป้าหมายและการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

Nelson (2020) เป็นผู้จัดการฝ่ายการตลาดดิจิทัลที่ Fond กล่าวถึง 3 วิธีในการส่งเสริมทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ในที่ทำงาน ดังนี้

1. สร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ (Create an Environment of Trust)

ก่อนจะพูดถึงประโยชน์ของการไว้วางใจ ขอพูดเรื่อง การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายนอกกับแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

แรงจูงใจภายนอก คือ เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้รับแรงกระตุ้นโดยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกินกว่าความเพลิดเพลินในการทำงานเพื่อพิชิตเป้าหมาย ยกตัวอย่าง เช่น ความรู้สึกกดดันในการทำโปรเจคให้สำเร็จเพราะความกลัวที่จะเสียงานไป แรงกดดันภายนอกที่กลัวจะเสียงานไปนั้นเพียงพอที่จะทำให้พนักงานลูกจ้างทำงานนานขึ้น แต่ความสุขของพนักงานและความศรัทธาในบริษัทก็จะถูกกัดกร่อนไปอย่างรวดเร็ว

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

แรงจูงใจภายใน คือ เมื่อบุคคลใดที่ได้รับแรงกระตุ้นจากเข็มทิศภายในตัวเองเพื่อจะพิชิตเป้าหมาย ยกตัวอย่าง เช่น พนักงานลูกจ้างคนหนึ่งอยู่ทำงานจนล่วงเวลาเพื่อที่จะทำโปรเจคให้เสร็จเพราะพวกเขาเชื่อว่ามันสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อบริษัทและต่อลูกค้า ความมุ่งมั่นของพนักงานลูกจ้างที่มีต่อเป้าหมายของบริษัทคือสิ่งที่กระตุ้นให้พวกเขายันขันแข็ง

การหาความสมดุล (Finding Balance)

การศึกษาอย่างถ่องแท้ในแรงจูงใจภายนอกจะมีปฏิกิริยาที่ขัดแย้งตรงกันข้ามต่อพนักงานลูกจ้าง และทำให้พวกเขาขาดแรงจูงใจ แรงจูงใจภายนอกจะโน้มเอียงไปในทางแรงกระตุ้นบนพื้นฐานความกลัว ที่ไปผลักดันให้พนักงานลูกจ้างขยันขันแข็ง ซึ่งจะเป็นสิ่งลบล้างความเชื่อมั่นลงอย่างรวดเร็ว พนักงานลูกจ้างที่รู้สึกไม่ปลอดภัยในงานของพวกเขามีแนวโน้มที่จะยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ของพวกเขาต่อความผิดพลาดน้อยลงเพราะความกลัว ซึ่งจะสร้างปมปัญหาที่ใหญ่ขึ้นต่อธุรกิจในระยะยาว

พนักงานลูกจ้างมีแนวโน้มจะยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ของพวกเขาน้อยลงถ้าพวกเขากลัวการบริหารจัดการ ผู้นำควรสร้างสภาพแวดล้อมบนพื้นฐาน

แห่งความไว้วางใจ โดยเปิดโอกาสในการพูดคุยสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา เพื่อพนักงานเหล่านั้นจะสามารถยอมรับความผิดพลาดและข้อบกพร่องต่าง ๆ ได้อย่างเปิดเผยมากยิ่งขึ้น หัวใจสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ไม่ใช่การลงโทษพนักงานลูกจ้างทุกครั้งที่พวกเขาทำผิดพลาด แต่การส่งเสริมให้พวกเขาได้ตระหนักและยึดมั่นต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่องานของพวกเขาเองโดยปราศจากแรงกดดันภายนอกแห่งการลงโทษ

2. สร้างเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วดำเนินงานตามเป้าหมายนั้น (Establish Clear Goals, Then Follow Up)

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ในที่ทำงานนั้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงานลูกจ้างเข้าใจว่าพวกเขาต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่อสิ่งใด พวกเขาต้องการความคาดหวังที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนไม่ว่าจะได้กำหนดไว้ในระยะสั้นหรือระยะยาว

กำหนดเป้าหมายที่กว้าง ๆ ของทีม (Set Team-Wide Goals)

การวางเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำควรเริ่มต้นจากการสื่อสารที่ชัดเจนว่าในทีมทั้งหมดจะยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) เช่นไรในช่วงต้นปี ให้กำหนดวัตถุประสงค์ของบริษัทว่ามีอะไรบ้าง จากนั้นก็ประเมินว่าทีมจะไปถึงเป้าหมายนั้นได้อย่างไร

กำหนดเป้าหมายสำหรับปัจเจกบุคคล (Set Goals for Individuals)

เมื่อในทีมเข้าใจอย่างชัดแจ้งแล้วว่าเป้าหมายอะไรที่พวกเขาต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ผู้นำควรวางเป้าหมายต่าง ๆ ที่สามารถวัดผลได้ให้แก่สมาชิกแต่ละคนภายในทีมให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของพวกเขา พนักงานลูกจ้างทุกคนควรจะกำหนดมาตรฐานในการวัดผลและรายงานในทุก ๆ เดือน ที่แสดงให้เห็นว่าพวกเขาได้แสดงความรับผิดชอบในงานของตนเองหรือไม่

ให้มีการอัพเดตในพัฒนาการความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ (Provide Frequent Updates on Progress)

ถัดไป ผู้นำควรจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังในการสื่อสารอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับ การสนับสนุนและความสำเร็จส่วนบุคคลของทุก ๆ คน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร จัดให้มีการประชุมประจำสัปดาห์กับทุกคนในทีม เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าต่อเป้าหมายปัจเจกบุคคล ทุก ๆ เป้าหมายของแต่ละบุคคลควรเหมาะสมสอดคล้องกันกับภาพรวมขององค์กร ดังนั้นในทีมควรจะมีการทำความเข้าใจที่ดีมากขึ้น ของการทำงานในภาพรวมต่อเป้าหมายของบริษัทเป็นอย่างไรไว้ในช่วงท้ายการประชุมแต่ละครั้ง

3. สอนพนักงานลูกจ้างว่าจะกล่าวคำขอโทษออกมาอย่างไร (Teach Employees How to Issue a Real Apology)

การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ต่อการกระทำของตัวเองในที่ทำงานจำเป็นต้องสื่อสารออกมาอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา หากสมาชิกภายในทีมขัดขวางการขับเคลื่อนโปรเจคไปข้างหน้าอยู่เป็นประจำสร้างความลำบากให้แก่ทีมอื่น ๆ หรือล้มเหลวในการทำงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้มีแนวโน้มจะสร้างความขัดแย้งระหว่างทีมและสมาชิกอื่น ๆ ของทีม

เพื่อที่จะแก้ปัญหา ควรทำให้แน่ใจว่าพนักงานลูกจ้างเข้าใจว่าจะยึดมั่นในทักษะความมี

พันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) เช่นไร โดยการกล่าวคำขอโทษจริง ๆ ออกมา สิ่งนี้จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน

ผู้นำควรทำให้มั่นใจว่าพนักงานลูกจ้างมีความเข้าใจชัดแจ้งว่าจะกล่าวคำขอโทษจริง ๆ ออกมาอย่างไร นี่เป็นแนวทางปฏิบัติที่พนักงานลูกจ้างทุกคนพึงมี เมื่อต้องกล่าวคำขอโทษต่อสมาชิกทีมอื่น ดังนี้

หลีกเลี่ยงคำแก้ตัวต่าง ๆ (Avoid Excuses)

เมื่อต้องแสดงการขอโทษต่อข้อขัดแย้งภายในที่ทำงาน จงเริ่มด้วยการหลีกเลี่ยงคำแก้ตัวใด ๆ ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) หมายความว่าการยอมรับเอาข้อผิดพลาดของตนเองอย่างแท้จริงและทำการขอโทษ ไม่ว่าผลลัพธ์มันจะออกมาในรูปแบบใดก็ตาม

ยอมรับเอาผลลัพธ์ที่ตามมา (Own The Results)

การกล่าวคำขอโทษด้วยความจริงใจคือการแสดงถึงความเป็นเจ้าของที่แท้จริงในความผิดพลาดนั้น ยกตัวอย่าง เช่น แทนที่จะพูดว่า “ฉันขอโทษที่ทำให้คุณผิดหวังที่ฉันทำงานไม่ทันกำหนดเวลา” ลองเรียบเรียงภาษาพูดใหม่โดยมุ่งไปยังการกระทำของคุณโดยการพูดว่า “ฉันขอโทษที่ฉันทำงานนี้ไม่ทันตามกำหนดเวลา”การแสดงออกถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เช่นนี้ทำให้มั่นใจได้เลยว่าพนักงานลูกจ้างนั้นเข้าใจในส่วนของความขัดแย้งและจะแสดงออกในภายภาคหน้าอย่างระมัดระวังเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดไม่ให้เกิดซ้ำ

รับฟังอย่างแท้จริง (Truly Listen)

ส่งเสริมให้พนักงานลูกจ้างรับฟังว่าคนอื่นกำลังพูดถึงอะไรโดยปราศจากการเพ่งความสนใจไปยังสิ่งที่พวกเขาอยากให้พูดตอบรับ นี่จะทำให้แน่ใจว่าพวกเขารับฟังฝ่ายอื่นพูดจริง ๆ และเข้าใจในเนื้อหาประเด็น แทนที่จะหันเหความสนใจไปยังสิ่งที่พวกเขาสนใจเท่านั้น สำคัญที่สุด คือควรปล่อยให้คนอื่นพูดแสดงความคิดเห็นให้จบก่อนที่จะพูดแทรกขึ้นมา ควรมีการจดบันทึกลงในเอกสารว่าบุคคลอื่นพูดอะไรเพื่อที่จะนำคำพูดเหล่านั้นมากล่าวอ้างถึงในภายหลัง

Weliver (2020) กล่าวถึง การจัดการตนเอง 10 วิธีในการทำให้ตนเองมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ในที่ทำงาน ในชีวิต และการเงิน ดังนี้

1. สร้างรายงานภารกิจส่วนบุคคล (Create a Personal Mission Statement)

การที่เราได้รับอิทธิพลในโลกของชีวิตประจำวันมากไป บ่อยครั้งที่อาจหลงทางว่าเรามาทำอะไรตรงนี้ ต้องการอะไรและอะไรสำคัญที่สุด จัดการบริหารตนเองโดยการค้นหาหนทางที่จะรวบรวมคุณค่าในสิ่งที่ทำ ควรจดบันทึกไว้เป็นรายงานภารกิจส่วนบุคคล

ตัวอย่าง การรายงานภารกิจส่วนบุคคลในขณะนี้ คือ “ใช้ชีวิตเรียบง่ายและไม่เห็นแก่ตัวและทำงานอย่างขยันหมั่นเพียรสู่อิสรภาพทางการเงินและโอกาส อิสรภาพนั้นจะมาสู่เราเอง”

รายงานภารกิจส่วนบุคคลไม่จำเป็นจะต้องลึกซึ้งหรือเป็นบทกวี แค่ต้องการสื่อถึงคุณค่าในตนเองและกำหนดว่าจะต้องทำทำไม อะไรที่ต้องทำบ้างในแต่ละวัน (คำแนะนำ : ถ้าไม่สามารถมองหารายงานภารกิจที่เหมาะสมกับอาชีพหรือชีวิตในปัจจุบัน บางทีอาจถึงเวลาที่จะต้องเปลี่ยนแปลง)

2. ตั้งเป้าหมายเล็ก ๆ (Set Micro-Goals)

การจดบันทึกเป้าหมายในทุก ๆ ช่วงระยะเวลา มีประโยชน์มากมาย เช่น เป้าหมายประจำปี, ประจำ 5 ปี หรือ 10 ปี สามารถเพิ่มเติมเข้าไปในรายงานภารกิจได้ เพราะรู้ว่ากำลังทำงาน

เพื่อผลลัพธ์ที่ชัดเจน แต่เป้าหมายในระยะยาวนั้นไม่มีประโยชน์เว้นแต่จะมีกลยุทธ์ที่ทำให้ประสบผลสำเร็จโดยบริหารจัดการตนเองด้วยการตั้งเป้าหมายเล็ก ๆ ไว้

เป้าหมายเล็ก ๆ คือ การกระทำเชิงเดี่ยว ซึ่งเมื่อนำมาประกอบกันเหมือนก้อนอิฐที่ใช้สร้างตึกแล้วจะได้เป้าหมายที่ใหญ่ขึ้น

ยกตัวอย่าง เช่น การแก้ปัญหาที่จะจ่ายบัตรเครดิตให้ได้มากกว่าอัตราขั้นต่ำของแต่ละเดือน ซึ่งนี่คือ เป้าหมายเล็ก ๆ ในแต่ละเดือนที่สามารถประสบความสำเร็จในการจ่ายเงินสะสมไปเรื่อย ๆ เราก็จะเข้าใกล้เป้าหมายที่ใหญ่ นั่นคือการปลอดหนี้บัตรเครดิตนั่นเอง

ในที่ทำงาน เป้าหมายเล็ก ๆ อาจจะเป็นการลำดับความสำคัญในการพบปะลูกค้า เก็บทุกรายละเอียดในการพบปะ แล้วค่อย ๆ ขยับไปเป็นเป้าหมายที่ใหญ่ขึ้นจนกลายเป็นความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

เป้าหมายเล็ก ๆ ไม่ใช่อะไรก็ได้ที่ต้องทำและจดบันทึกไว้ในลิสต์รายการ การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า หรือการทำความสะอาดห้องนั้นไม่ใช่เป้าหมายเล็ก เว้นเสียแต่ว่ามีเป้าหมายที่ใหญ่กว่าที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าเหล่านั้น หรือเพื่อการจัดงานที่ใหญ่กว่า

3. ใช้บัญชีรายการอย่างชาญฉลาด (Use Lists Wisely)

บัญชีรายการ - จากบัญชีรายการง่าย ๆ ในสิ่งที่ต้องทำ ไปจนถึงแผนงานโปรเจคที่มีความซับซ้อน-สามารถเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังและการวางแผนในแต่ละวัน หากบัญชีรายการนั้นใหญ่เกินไปหรือมีการบริหารจัดการไม่ดี มันอาจสามารถครอบงำหรือทำให้วัตถุประสงค์นั้นล้มเหลวได้ บริหารจัดการตนเองโดยใช้บัญชีรายการอย่างมีประสิทธิภาพ : ให้บัญชีรายการนั้นมีขนาดเล็ก ๆ อาจจะมี 5 หรือ 2-3 รายการ ถ้ามันไม่สำคัญเพียงพอที่จะไปอยู่ในระดับท็อป 5 ก็ให้ตัดออก เมื่อทำกิจกรรมเสร็จสมบูรณ์ก็สามารถเพิ่มรายการเข้าไปอีกได้

หนึ่งวิธีที่จะช่วยทำให้มันเล็กลง คือบริหารจัดการแบ่งบัญชีรายการที่ใหญ่ ๆ ออกเป็นบัญชีรายการย่อยเล็ก ๆ มีอยู่บ่อยครั้งพบว่าบัญชีรายการที่จะต้องทำประกอบด้วยกิจกรรมถึง 12 กิจกรรมหรือมากกว่านั้นที่จะสามารถจัดเป็นกลุ่มได้ ถ้าหากเป็นนักเขียนบล็อกในเว็บไซต์ และสมมุติว่ามีความคิดที่จะเขียนบทความจำนวน 5 หัวข้อเรื่อง ให้เขียนหัวข้อแต่ละบทความลงไว้ในบัญชีรายการแล้วจัดวางความสำคัญก่อนหลังของแต่ละเรื่อง แล้วลงมือเขียนตั้งแต่บทความแรกจนจบสมบูรณ์ถึงบทความที่ 5 อย่าเพิ่งไปทำโปรเจคอื่นจนกว่าจะทำรายการทั้งหมดนี้เสร็จสมบูรณ์

4. ทำตนเองให้มีทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบ (Make Yourself Accountable Skills)

ผู้นำควรให้พนักงานลูกจ้างมีทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบ (Accountable Skills) อย่างไรก็ตามผู้นำต้องการทำให้แน่ใจว่าพนักงานลูกจ้างจะได้รับเงินเดือน ดังนั้นพนักงานลูกจ้างควรบริหารจัดการโดยการทำให้ตนเองมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่อเวลางาน

ผู้ที่ประสบความสำเร็จที่สุด พวกเขาจะทบทวนบัญชีรายการที่จดบันทึกในแต่ละวัน และทุก ๆ วันศุกร์ พวกเขาจะทบทวนดูว่าอะไรที่ทำแล้วประสบผลสำเร็จ และสิ่งไหนยังไม่สำเร็จ แม้ไม่ใช่เรื่องงานก็สามารถทำสิ่งนี้ได้ กำหนดตารางเวลาแต่ละสัปดาห์ในการสะท้อนกลับ นิสัยการกินของคุณเป็นเช่นไรในสัปดาห์นี้ คุณได้ออกกำลังกายมั้ยในเดือนนี้ การใช้จ่ายของคุณเป็นเช่นไร คุณใช้จ่ายตามงบที่กำหนดหรือเกินงบ อะไรที่คุณสามารถทำได้ดีกว่านี้ในสัปดาห์ถัดไป

5. ให้รางวัลตัวเอง (Reward Yourself)

ผู้นำที่ดีควรรู้ว่าการให้รางวัลแก่พนักงานลูกจ้างสำหรับงานที่ทำออกมาได้ยอดเยี่ยมนั้นมีประสิทธิผลดีกว่าการลงโทษต่องานที่ผิดพลาดล้มเหลวมาก การให้รางวัลอาจจะเริ่มจากง่าย ๆ คือการให้คำชมเชย ให้เลื่อนขั้น ไปจนถึงการให้โบนัสเงินสด แต่ถ้าพวกเขาทั้งหมดต่างก็ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน การให้รางวัลทำให้พวกเราต้องขยันมากขึ้นเพื่อจะได้มาซึ่งบางอย่างที่เราต้องการ

ถ้ามีบัญชีรายการที่ต้องทำยาวเหยียด เช่น ต้องการเริ่มที่จะออกกำลังกาย หรือต้องการเก็บเงินให้ได้มากกว่านี้ บริหารจัดการตนเองโดยการสร้างรางวัลให้ตนเองในแต่ละเป้าหมาย หากทำสำเร็จครบทุกรายการในบัญชีรายการ ก็ออกจากที่ทำงานเร็วขึ้นและไปทำในสิ่งที่มีความสุขเพลิดเพลินได้ หากไปยิมทุก ๆ วัน ก็สามารถกินอาหารที่ชอบได้อย่างสบายใจ ซึ่งปกติแต่ก่อนจะหลีกเลี่ยง และถ้าหากมีเป้าหมายในการออมเงิน ให้บอกกับตนเองว่าเมื่อไหร่จะไปสู่เป้าหมาย อาจจะเจียดเงินออมบางส่วนในเดือนนั้น แล้วซื้อบางอย่างที่ต้องการให้กับตนเอง

6. ทำทีละงาน (Do One Task at a Time)

จะมีงานมากน้อยแค่ไหนที่โพสต์ข้อความว่า “ต้องสามารถทำงานได้หลากหลาย” ในโลกสมัยปัจจุบันนี้ แทบจะเป็นไปไม่ได้ที่ไม่ต้องการคนที่ทำงานได้หลากหลายอย่าง สมมุติว่ากำลังจ้างพนักงานมาหนึ่งคน แน่นอนว่ามุ่งให้ความสนใจไปมากกว่าความสามารถของเขาหรือเธอเพื่อโฟกัสหรือดูผลงานจากความสำเร็จ เราสามารถบริหารจัดการตนเองโดยการมุ่งมั่นในการทำสิ่งเดียวในเวลานั้น ๆ และจะไม่หยุดทำจนกว่างานนั้นจะเสร็จสมบูรณ์

การทำงานอย่างเดียวในเวลาเดียวเป็นการพูดง่ายกว่าการลงมือทำให้สำเร็จ แต่สิ่งที่ยากกว่าคือการมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำเป็นงาน ๆ ให้สำเร็จ แม้ว่าจะถูกรบกวนก็สามารถทำงานให้สำเร็จได้ไวยิ่งขึ้นเมื่อมีสมาธิ

ทำให้เป็นกิจวัตรหรือการเช็คจดหมายอีเมล์เพียง 2 หรือ 3 ครั้งต่อวัน แล้วตัดสินใจว่าจะตอบกลับในทันทีหรือไม่ก็ลบข้อความทิ้ง ปิดประตู ปิดโทรศัพท์มือถือของคุณ หรือทำงานจากที่บ้านเมื่อคุณต้องการอยากจะให้โปรเจคที่สำคัญ ๆ เสร็จสิ้น

ในชีวิตส่วนตัว อย่าพยายามเลิกดื่มกาแฟ บุหรี่ หรือกินน้ำตาลในเวลาเดียวกัน ถ้ากำลังจัดการแก้ปัญหาเรื่องหนี้สิน หรือกำลังพยายามจะออมเงินมากขึ้น เลือกหนี้สินตัวที่สำคัญที่สุดเพื่อจ่ายออกไป หรือวางเป้าหมายในการออมเงินเพื่อแก้ปัญหาตรงจุดนั้น และวางทุกอย่างเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย

7. เน้นย้ำจุดแข็งและปรับปรุงจุดด้อยของตนเอง (Emphasize Strengths, Improve Your Weaknesses)

ไม่มีใครที่เกิดมาเพื่อทำอะไรได้ทั้งหมด ทุกคนต่างมีความสามารถพิเศษตามธรรมชาติและมีความสามารถในเพียงบางอย่าง และพยายามที่จะมีทักษะอย่างอื่น ยกตัวอย่าง เช่น บางคนเกิดมาเพื่อเป็นนักเขียน แต่มีปัญหาอุปสรรคในการพูดคุยสื่อสาร มีคนอื่น ๆ อีกที่สามารถพูดคุยสนทนากับคนอื่น ๆ ได้หรือแม้แต่การนำเสนองานเป็นร้อย ๆ ครั้งเหมือนกับมืออาชีพ แต่กลับไม่สามารถเขียนจดหมายอีเมล์ที่สัมพันธ์สอดคล้องกันได้ ผู้นำที่ดีต้องการที่จะช่วยพนักงานลูกจ้างให้ส่องประกายเฉิดฉายและมีการพัฒนาในการบริหารจัดการตัวเอง ควรใช้ทุก ๆ โอกาสของการแสดงออกในส่วนของจุดแข็ง และค้นหาวิธีการต่าง ๆ ในการปรับปรุงพัฒนาในส่วนที่เป็นจุดอ่อน

8. ให้คุณค่ากับเวลา (Value Time)

ควรใช้เวลาในแต่ละวันให้พร้อมสำหรับทำงาน เดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน และให้คิดถึงเรื่องงานแม้จะไม่ได้กำลังทำงาน

เมื่อแบ่งเงินเดือนโดยใช้เกณฑ์เวลาทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อัตราที่ได้รับต่อชั่วโมงอาจน้อยกว่าที่คิดไว้อย่างมากก็เป็นได้

ถ้าใช้ชีวิตเหมือนกับคนส่วนใหญ่ เวลาที่มีให้กับตนเองจะมีมูลค่ามากกว่าเวลาในการทำงานเสมอ การบริหารจัดการตนเองโดยเรียนรู้ที่จะสร้างงานให้ได้มากที่สุดในเวลาที่ทำงานจริง ๆ และมีเวลาส่วนตัวให้มากที่สุดโดยการวางโทรศัพท์มือถือลง เครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ และคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก และมุ่งให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ทำแล้วมีความสุขเพลิดเพลิน

9. มองหาผลสะท้อนกลับ (Seek Feedback)

ผู้นำที่ดีไม่ได้วางใจเพียงแค่การสังเกตการณ์พนักงานลูกจ้างเท่านั้น แต่จะมองหาความคิดเห็นต่าง ๆ ของพนักงานลูกจ้างด้วย ความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อน และลูกค้า ผลสะท้อนกลับเหล่านั้นจะมีคุณค่า เมื่อมองหยั่งลึกลงไปในสมรรถภาพและจุดอ่อนของพนักงานลูกจ้าง และจะช่วยให้ผู้นำมอบเครื่องมืออุปกรณ์แก่พนักงานลูกจ้างในการพัฒนาความสำเร็จ

ในฐานะเป็นผู้นำ จะมองตนเองอย่างไร อาจมีความแตกต่างกันอย่างสุดขั้วกับที่คนอื่นมอง อย่ากลัวที่จะถามคนอื่นว่าจะทำเช่นไร ถามเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน ๆ เพื่อให้เขาประเมินอย่างตรงไปตรงมาว่าคิดอย่างไรในการปฏิบัติงานของเราในฐานะผู้นำ และสอบถามลูกค้าว่าสิ่งไหนที่ทำถูกต้อง และตรงจุดไหนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้

10. ทบทวนตนเอง (Review Self)

ถอยกลับไปยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ผู้นำทุกคนให้ผลสะท้อนกลับที่เป็นทางการต่อพนักงานลูกจ้างเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอในรูปแบบของการทบทวนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นแต่ละไตรมาส ครึ่งปี หรือประจำปี ให้สร้างนิสัยแห่งการบริหารจัดการตนเองโดยใช้เวลาหนึ่งชั่วโมงในการทบทวนการปฏิบัติงานของตนเอง

ถามตนเองว่า อะไรบ้างที่ประสบความสำเร็จอย่างน้อยในหนึ่งปี ไปสู่เป้าหมายหรือยัง ไปถึงเป้าหมายเล็ก ๆ หรือยัง เสริมสร้างจุดแข็งและปรับปรุงจุดอ่อนต่าง ๆ แล้วหรือยัง เติบโตเป็นผู้ใหญ่หรือยัง แม้แต่สิ่งง่าย ๆ ธรรมดา ๆ นี้ ทำบ่อยจนเคยชินเป็นนิสัยจะเปลี่ยนแปลงความคิดสร้างสรรค์ ทัศนคติ และความสำเร็จ

Shaffer (2021) เป็นครูสอนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่แมสซาชูเซตส์ กล่าวถึงวิธีเพิ่มทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของนักเรียน ไว้ดังนี้

1. สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมพอดี (Create a “Just Right” Learning Environment)

คำว่า “สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมพอดี”คือ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับนักเรียน สภาพแวดล้อมที่นักเรียนรู้สึกมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกช่วงอายุและทุกระดับชั้น สิ่งนี้จะช่วยให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ (Responsibility) ต่อการกระทำของพวกเขารวมถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น จัดให้มีห้องเรียนที่นักเรียนมีความรู้สึกไว้วางใจ เคารพนับถือ และเป็นที่ปลอดภัย สร้างสภาพแวดล้อม

แห่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวพัน ที่ ๆ ซึ่งนักเรียนคาดหวังจะมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ต่อการกระทำของพวกเขาโดยไม่เพียงแค่ต่อครูเท่านั้นแต่ทั้งต่อเพื่อนร่วมชั้นและต่อตัวของพวกเขาเองอีกด้วย

2. ความคาดหวังที่กระจ่างชัดเจน (Clear Expectations)

ความคาดหวังที่กระจ่างชัดเจน มีความสำคัญในการที่จะทำให้นักเรียนมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ต่อการเรียนและต่องานที่ได้รับมอบหมาย สร้างแบบประเมินรูบริคสกอร์ และเขียนออกมาเพื่อช่วยให้นักเรียนเข้าใจความคาดหวังของงานต่าง ๆ ที่มอบหมาย ให้มีการเขียนแนวทางปฏิบัติหรือคำสั่งออกมาให้ชัดเจน เช่นเดียวกับคำสั่งด้วยวาจาสำหรับงานทุก ๆ ชิ้น ซึ่งมีความสำคัญที่มั่นใจได้ว่านักเรียนได้เข้าใจว่าอะไรคือความคาดหวังของครู วันกำหนดส่งงานก็สำคัญ ทั้งรูปแบบการเรียนการสอนเสมือนจริงและแบบผสมผสาน ให้กำหนดวันส่งงานไว้ใน Google Classroom จะช่วยให้นักเรียนลงมือปฏิบัติงานและประสบผลสำเร็จในงานที่รับมอบหมาย ความคาดหวังที่กระจ่างชัดเจนที่ให้การส่งเสริมโดยครูผู้สอนนั้นจำเป็นจะต้องมั่นใจว่าจะช่วยให้นักเรียนมีพัฒนาการและประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ระดับชั้น และทำให้นักเรียนยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของพวก

3. ให้นักเรียนได้แสดงความเป็นเจ้าของในการเรียนรู้ของพวกเขา (Have Students Take Ownership of Their Learning)

ในฐานะนักการศึกษา พวกเราต่างก็เคยได้ยินคำแก้ตัวว่า “ก็คุณพ่อคุณแม่ของผมไม่เอางานใส่ในกระเป๋านักเรียนให้” หรือประโยค “ครูไม่ได้บอกผมว่าจำเป็นต้องทำงานนี้” นักเรียนจำเป็นจะต้องแสดงความเป็นเจ้าของการเรียนของพวกเขาเอง และต้องมีความกระตือรือร้นในการตัดสินใจเรื่องการเรียนของตนเอง มันเป็นสิ่งสำคัญที่จะให้นักเรียนมีบทบาทในกระบวนการเรียนรู้ นี่จะเป็นส่วนสำคัญของการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) อันที่ซึ่งจะทำให้นักเรียนรู้สึกมีความรับผิดชอบ (Responsible) ต่อตนเอง ความผิดพลาดต่าง ๆ ในทุกวัย เป็นสิ่งดีที่จะต้องเรียนรู้ ข้อผิดพลาดต่าง ๆ สามารถนำไปสู่การเรียนรู้ และเมื่อนักเรียนยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ของพวกเขาต่อการเรียนแล้ว การพัฒนาทางด้านวิชาการ อารมณ์และสังคม ก็จะเกิดตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

4. การประเมินตนเอง (The Self-Assessment Piece)

การประเมินตนเองเป็นส่วนสำคัญหลักในการเรียนรู้ มีความจำเป็นสำหรับนักเรียนที่จะสะท้อนกลับผลการประพฤติปฏิบัติและพิจารณาว่าอันไหนเป็นจุดแข็งและอันไหนเป็นจุดอ่อนของตนเองในระดับเด็กเล็ก การประเมินตนเองอาจเป็นแบบง่าย ๆ เช่น ใบงานรูปอิโมจิ ที่ให้นักเรียนวงกลมรูปอิโมจิที่แสดงถึงว่าพวกเขารู้สึกเช่นไรเกี่ยวกับความพยายามในงานที่ได้รับมอบหมาย

การประเมินตนเองแบบง่าย ๆ อีกวิธีหนึ่งคือการยกนิ้วโป้งแสดงความรู้สึกชอบ Thumbs-Up หรือไม่ชอบ Thumbs-Down คุณสามารถประเมินได้อย่างรวดเร็วในความเข้าใจมโนทัศน์หรือทักษะในการแสดงออกเช่นนี้ สำหรับเด็กโตขึ้นไปทั้งนักเรียนในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา คุณสามารถเตรียมแบบฟอร์มในการประเมินตนเองให้พวกเขาได้กรอกหลังจากการประเมินหลักหรือการประเมินประจำเดือน เพื่อช่วยให้นักเรียนได้วางเป้าหมาย และพิจารณาว่าพวกเขาไปถึงเป้าหมายนั้นหรือยัง สิ่งนี้จะช่วยให้นักเรียนได้ยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ต่อพฤติกรรมของพวกเขา

5. ให้การสนับสนุนครอบครัว (Support Families)

การให้การสนับสนุนครอบครัว ปัจจุบันมีความสำคัญมากที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแรงระหว่างโรงเรียนและสภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้าน พ่อแม่และผู้ปกครองจำเป็นต้องได้รับความรู้สึกถึงการให้การสนับสนุนจากครูผู้สอนเพื่อที่จะเตรียมความช่วยเหลือที่บ้าน ในการให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ครูได้ทำการสังเกตในห้องเรียนเห็นว่าการประสบความสำเร็จของนักเรียนนั้นมีความเกี่ยวเนื่องกับครอบครัว เมื่อให้การสนับสนุนที่เหมาะสมแก่เด็กนักเรียนแต่ละคนและครอบครัว อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากครอบครัวในการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)

6. การประชุมร่วมกันของนักเรียน ผู้ปกครองและครู (Student, Parent, and Teacher Conferences)

การเปลี่ยนแปลงมาตรฐานใหม่ของการประชุมผู้ปกครอง คือการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประชุมด้วย รักษารูปแบบการพูดคุยปรึกษาแบบเปิดและให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้นในเรื่องการจัดการศึกษาของพวกเขา ซึ่งจะเป็นแนวทางที่ดีที่จะส่งเสริมทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ(Accountability Skills) สิ่งเหล่านี้เป็นการปรึกษาหารือที่สำคัญ และให้ข้อมูล Input ของนักเรียนสามารถเปิดเผยได้อย่างจริงจังในสถานการณ์จริง การรับรู้เข้าใจความจริง และแต่ละฝ่ายสามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันออกไปในสถานการณ์เดียวกัน ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ปัญหา และช่วยให้พวกเขาพัฒนาความรับผิดชอบต่อตนเอง

ในฐานะนักการศึกษา ต้องการให้นักเรียนมาโรงเรียน การทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในแต่ละวัน เป็นสิ่งที่ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะเริ่มก่อตัวขึ้นสำหรับพวกเขา นี่เป็นปัจจัยหลักในการเรียนรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับทักษะชีวิตที่มีอยู่มากมาย เช่น การบริหารจัดการเวลา การบริหารจัดการตนเอง และการนำทักษะต่าง ๆ ไปปรับใช้ในโลกแห่งความจริง ให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมในทุก ๆ กระบวนการ เป็นสิ่งสำคัญต่อระดับทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของพวกเขา และกลายเป็นความสำเร็จของพวกเขาตามลำดับ

ขณะที่ Denis Waitley กล่าวไว้ว่า “ของขวัญที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่สามารถให้แก่ลูก ๆ คือความรับผิดชอบ (Responsibility) อย่างถ่องแท้และปีกแห่งอิสรภาพ” จงมีส่วนร่วมในการมอบของขวัญแห่งการประสบความสำเร็จในอนาคตแก่นักเรียนผ่านการสนับสนุนส่งเสริมทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)

Dowding Et Al (n.d.) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคล ไว้ดังนี้

1. รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง (Know Your Role)

ต้องทำความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibilities) เพื่อที่จะมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ดังนั้น ให้ผู้นำอธิบายควรอธิบายบทบาทหน้าที่นั้นให้กระจ่างชัด

2. ซื่อสัตย์ (Be Honest)

วางความหยิ่งทะนงตนไว้ด้านข้าง หากต้องการความช่วยเหลือจงร้องขอ และหากทำอะไรผิดพลาดให้ยอมรับ

3. พูดคำว่าขอโทษ (Say Sorry)

หากมีอะไรผิดพลาด และต้องแสดงความรับผิดชอบ (Responsible) จงกล่าวคำขอโทษและแสดงให้คนอื่นเห็นว่าจะทำอะไรให้ถูกต้อง

4. ใช้เวลาอย่างชาญฉลาด (Use Time Wisely)

ผู้นำสามารถไว้ใจได้ว่าจะส่งงานตรงเวลา ดังนั้นให้หลีกเลี่ยงการผลัดวันประกันพรุ่งและจัดลำดับความสำคัญภาระงานให้มีประสิทธิภาพ

5. อย่าแบกภาระมากเกินไป (Don't Overcommit)

การรับเอาภาระงานมากเกินไปเป็นสาเหตุให้ทำงานไม่ทันตามกำหนดเวลา ยอมรับความจริงว่ามีความสามารถแบกรับภาระงานได้พอดีแค่ไหน

6. การสะท้อนกลับ (Reflect)

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) สร้างโอกาสให้เรียนรู้จากพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนั้น จงมั่นใจที่จะรับผลสะท้อนกลับและถามตนเองว่า "สามารถทำอะไรได้แตกต่างจากนี้"

Sandahl (n.d.) เป็นซีอีโอ ที่ Team Coaching International เป็นที่ปรึกษา โค้ช ผู้ฝึกสอน และนักเขียนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล กล่าวถึง "การปรับปรุงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ต่อทีมใน 4 ขั้นตอนง่าย ๆ" ดังนี้

1. สร้างข้อตกลงของทีม (Establish Team Agreements)

ทีมส่วนใหญ่ได้ผ่านการฝึกฝนในการสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในทีม และมีบางทีมที่ส่วนใหญ่ทำงานด้อยคุณภาพในการยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ซึ่งกันและกัน สำหรับข้อตกลงเหล่านั้น และมีโอกาสเป็นไปได้ที่โค้ชจะถามว่า "จะทำอะไรที่เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบ (Responsible) ต่อสมาชิกในทีม เมื่อเห็นว่าข้อตกลงของทีมนั้นไม่ได้ถูกรักษาไว้ จะแสดงความรับผิดชอบ (Responsibility) อย่างไรต่อสิ่งนี้" นี่เป็นการสนทนาเพื่อออกแบบข้อกำหนดหรือข้อตกลงในการสื่อสารของทีมเฉพาะสำหรับสถานการณ์นั้น

2. กำหนดผลลัพธ์ (Define the Outcomes)

หากว่าทีมของเราอยู่ในระดับแนวหน้าที่มีการแสดงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ซึ่งกันและกัน ควรมองหาความแตกต่างกับทีมอื่น ๆ เพื่อศึกษาเรียนรู้หรือฝึกปฏิบัติที่จะไปให้ถึงในระดับที่ตั้งเป้าหมายไว้และทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

3. สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (Create Clarity Around Roles & Responsibilities)

มองหาแนวทางการพัฒนาทีมว่าตรงไหนที่ขาดความกระจ่างชัดในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ (Responsibilities) จุดไหนที่ยังไม่ได้พูดถึงหรือมีการเปลี่ยนแปลงความคาดหวัง ให้เวลากับสมาชิกในทีมเพื่อทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน และความรับผิดชอบ (Responsibilities) รวมไปจนถึงการเชื่อมโยงระหว่างกัน

4. สะท้อนให้เห็นถึงชัยชนะที่ผ่านมา (Reflect Upon Past Wins)

ให้สมาชิกในทีมได้แบ่งปันเรื่องราวเกี่ยวกับสถานการณ์ที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของทีมอย่างแท้จริง อะไรที่เป็นจุดแข็ง อะไรที่ทำให้เป็นไปได้ ผลลัพธ์

ที่ตามมาคืออะไร และในทางตรงกันข้าม เรื่องราวของทีมที่ขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมอย่างไร

Soucy (n.d.) เป็นรองประธานฝ่ายการตลาดของ Time Doctor ซึ่งเป็นซอฟต์แวร์ติดตามเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวถึง วิธีเพิ่มทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในที่ทำงาน (เคล็ดลับ เครื่องมือ) ไว้ดังนี้

1. นำโดยใช้ตัวอย่าง (Lead by Example)

การกระทำของผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) นั้นมีน้ำหนักทำหน้าที่กำหนดเสียง ผลงานและการมีส่วนร่วมของทีม

ดังนั้น หากผู้นำมาประชุมทีมสาย ผัดวันประกันพรุ่ง และไม่แสดงความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของตนเอง ลูกทีมก็จะรู้สึกว่าการปฏิบัติเช่นนั้นไม่ได้ผิดอะไร

มากไปกว่านั้น ยังไม่สามารถทำให้ทีมยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ได้ในเมื่อผู้นำเองก็ไม่ได้ปฏิบัติตาม

นั่นเป็นสาเหตุว่าทำไมผู้นำควรปฏิบัติตนตามบรรทัดฐานของทีม และต้องยึดมั่นในความมีพันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง

จะนำโดยใช้ตัวอย่าง อย่างไร (How to Lead by Example)

- การทำงานโปรเจคให้ทันตามกำหนด
- การถกถึงสาเหตุต่อเป้าหมายที่ไม่ประสบผลสำเร็จ
- ฝึกปฏิบัติตนให้ตรงต่อเวลาโดยการเข้าร่วมประชุมทีมตามหนดเวลา
- ยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ต่อพนักงานลูกจ้างโดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร

2. ตั้งความคาดหวังให้กระจ่างชัด (Set Clear Expectations)

พนักงานลูกจ้างไม่สามารถยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ของพวกเขาได้หากไม่ตระหนักว่าอะไรคือสิ่งที่คาดหวัง

ด้วยความคาดหวังต่าง ๆ และความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำต้องแน่ใจว่าได้วางมาตรฐานและผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้อย่างเหมาะสมแล้ว

การทำสิ่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนล่วงหน้า ทำให้ง่ายสำหรับทีมที่จะยอมรับเอาความรับผิดชอบ (Responsibility) ต่อความสำเร็จและการกระทำของพวกเขา

มากไปกว่านั้น บรรทัดฐานที่คลุมเครือไม่กระจ่างสามารถนำไปสู่พฤติกรรมร้าย ๆ ของพนักงานลูกจ้างได้ เป็นต้นว่า :

- การแสดงความไม่พอใจต่อผู้จัดการอย่างเปิดเผย
- เป็นสาเหตุแห่งความขัดแย้งบ่อย ๆ
- การกล่าวอ้างว่าถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม เป็นต้น

จะตั้งความคาดหวังให้กระจ่างชัดได้อย่างไร (How to Set a Clear Expectation)

เพื่อเพิ่มความโปร่งใสในที่ทำงาน คุณสามารถ :

- กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน (KPLs) และการวัดประเมินผลในแต่ละเดือนให้กระจ่างชัด

- ตระเตรียมผลสะท้อนการทำงานอย่างมีความหมาย

- แบ่งปันข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เช่น โครงการ ไทม์ไลน์ ขั้นตอนการทำงาน และอื่น ๆ

- ให้มีการพูดคุยสนทนาตัวต่อตัวเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความก้าวหน้าของโครงการ

3. ตั้งเป้าหมายที่สามารถไปถึงผลสำเร็จได้ (Set Achievable Goals)

การเข้าใจภาพที่ใหญ่มากเท่าใดจะยิ่งช่วยให้พนักงานลูกจ้างเข้าใจว่าตรงไหนที่เหมาะสมสำหรับพวกเขา และผลที่สุดคือพวกเขาจะรับเอาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไปเป็น ความรับผิดชอบ (Responsibility) ของตนเอง

เมื่อพนักงานลูกจ้างเข้าใจอย่างกระจ่างชัดว่าพวกเขามีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่ออะไร ผู้นำควรช่วยให้ลูกทีมวางเป้าหมายที่วัดประเมินได้ และกำหนดหน้าที่เฉพาะบุคคล ให้ตรงตามบทบาทของพวกเขา

พนักงานลูกจ้างควรมีการกำหนดมาตรฐานการวัดผลที่ช่วยให้รู้ว่าพวกเขากำลังไปถึงเป้าหมายขององค์กรหรือยัง

อย่างไรก็ดี เป้าหมายเหล่านี้ควรจะสามารถบรรลุได้

ในฐานะผู้นำที่รู้หน้าที่ ควรให้ลูกทีมมีส่วนร่วมในกระบวนการวางเป้าหมายทั้งสำหรับวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและของทีม แทนที่จะจัดหน้าที่ให้พวกเขาอย่างง่าย ๆ

จะตั้งเป้าหมายที่สามารถทำสำเร็จได้อย่างไร (How to Set Achievable Goals)

เพื่อจะพิชิตการขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการทำงานอย่างที่เคยเป็น สามารถสร้างเป้าหมาย SMART goals. ได้

SMART goal คืออะไร?

SMART เป็นคำที่ย่อมาจาก Specific (ชี้เฉพาะเจาะจง), Measurable (สามารถวัดประเมินได้), Achievable (บรรลุได้), Realistic (เป็นจริง), และ Timely (เหมาะสมกับเวลา).

หมายความว่า SMART goal ควรจะมีความสอดคล้องกับทุก ๆ เกณฑ์ข้างบนดังกล่าว

ยกตัวอย่าง เช่น พนักงานฝ่ายขาย SMART goal อาจจะเป็น “ปิดที่ได้ลูกค้า 50 รายในไตรมาสที่สาม”

เป้าหมายนี้มีความเฉพาะเจาะจงในการกล่าวถึงจำนวนของลูกค้าที่คาดการณ์ไว้และสามารถวัดประเมินผลได้จากตัวเลขจำนวนจริงของลูกค้า ยิ่งไปกว่านั้น ยังประสบผลสำเร็จได้และเป็นจริงขณะที่จำนวนที่คาดการณ์นั้นไม่ได้สูงจนเกินไปและมีระยะเวลาถึงสามเดือน

4. มีการสนทนาพูดคุยกันบ่อย ๆ เป็นประจำ (Have Frequent Conversations)

พนักงานลูกจ้างอาจเห็นว่ายากที่จะเข้าใจพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของพวกเขามีผลอะไรต่อเพื่อนร่วมทีมและต่อองค์กร

นั่นเป็นเหตุผลว่าทำไมผู้นำจำเป็นต้องกำหนดต้นตอสาเหตุของการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ

ขณะที่ไม่สามารถหาทางแก้ปัญหาได้ จนกว่าจะไปเผชิญกับปัญหา อาจจะต้องการกำหนดให้มีการทบทวนพิจารณาการทำงานแบบตัวต่อตัวเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

อย่างไรก็ดีการพูดคุยปรึกษาในเรื่องทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของพนักงานลูกจ้างไม่ได้ทำให้เกิดการตึงเครียดหรือการคาดคั้นแต่อย่างใด

ผู้นำสามารถสนทนาพูดคุยได้เรื่อย ๆ และกำหนดเวลาติดตามผลเพื่อให้แน่ใจว่าการปรึกษาหารือนั้นได้กระทำอย่างต่อเนื่อง

มากไปกว่านั้นควรให้วัตถุประสงค์ของการประชุมพูดคุยนั้นกระจ่าง ดังนั้นสามารถติดตามพัฒนาการได้จากช่วงก่อนหน้านี้

ในการตรวจสอบนี้ควรให้เป็นการสนทนาที่เป็นธรรมชาติและไม่ทำให้พนักงานลูกจ้างรู้สึกว่าถูกข่มขู่คุกคามจากการพูดคุยเป็นการส่วนตัว

วิธีการสนทนาที่มีความหมายกับพนักงาน (How to Have Meaningful Conversations with Employees)

เพื่อให้แน่ใจว่าการสนทนาพูดคุยกับลูกจ้างเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้นำสามารถ :

- วางแผนบทสนทนาไว้ก่อนล่วงหน้า
- พูดตรงประเด็นในจุดที่เป็นกังวล
- ชี้ชัดให้กระจ่างโดยการกล่าวอ้างตัวอย่าง
- มุ่งให้ความสำคัญกับคำพูดและน้ำเสียงของตนเอง
- เสนอแนวทางแก้ปัญหาที่เห็นว่าเหมาะสม

5. เตรียมผลสะท้อนกลับ (Provide Feedback)

บางครั้งเหตุผลสำหรับเป้าหมายที่ไม่เหมาะสมเป็นเพราะขาดการฝึกอบรมพนักงานลูกจ้างใหม่ อย่างไรก็ดี ในกรณีของพนักงานลูกจ้างที่มีประสบการณ์นั้นอาจเกิดจากการมีตารางงานที่อัดแน่นมากเกินไป

ไม่ว่าอย่างไร สามารถเสริมแรง ชุดความคาดหวังโดยการให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) ที่ตรงไปตรงมา และทำให้พนักงานลูกจ้างได้รับรู้ว่าพวกเขายืนอยู่ ณ จุดใด สิ่งนี้จะช่วยให้พวกเขายอมรับเอาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบส่วนตนได้มากยิ่งขึ้นเพื่อเป้าหมาย และการปฏิบัติงานของพวกเขา

ผลสะท้อนกลับ (Feedback) และการฝึกอบรมทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills training) จะสามารถช่วยให้ประสบผลสำเร็จในทางบวก โดยพนักงานลูกจ้างที่มีความรู้สึกในแง่ดี แต่ในกรณีที่รุนแรงอาจจำเป็นจะต้องใช้วิธีการที่เข้มงวดกว่า

ไม่ว่าอย่างไรก็ตาม ผู้นำควรจะมีความกระจ่างชัดในเรื่องพฤติกรรมและการปรับปรุงพัฒนาที่คาดหวังจากพนักงานลูกจ้างที่กำลังก้าวต่อไปข้างหน้า ผู้นำยังสามารถให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ว่าจะต้องทำอย่างไรถึงจะทำให้สิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้น

จะให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) ที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้อย่างไร

สิ่งต่อไปนี้ สามารถช่วยให้ผลสะท้อนกลับทั้งต่อพนักงานลูกจ้างที่มาใหม่และผู้ที่ผ่านประสบการณ์มาแล้ว :

- ปรึกษาหารือถึงพัฒนาการความก้าวหน้าของพวกเขาต่อเป้าหมายแต่ละเดือน
- มุ่งให้ความสนในความท้าทายปัจจุบันหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่พนักงานลูกจ้างกำลังเผชิญ
- ตอบคำถามของพวกเขา และแสดงความห่วงใยอย่างเต็มประสิทธิภาพ
- ใช้เค้าโครงเรื่องเพื่อหลีกเลี่ยงความอึดอัดใจ
- แสดงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ
- ยกย่องชมเชยกับชัยชนะและความสำเร็จของพวกเขา

- สอบถามพนักงานลูกจ้างว่าเห็นด้วยกับผลสะท้อนกลับและมีข้อสงสัยหรือไม่

6. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Be Considerate)

จำไว้ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นนั้นล้วนมีเหตุผลเสมอ

ตัวอย่าง เช่น ถ้ามีพนักงานลูกจ้างคนใดคนหนึ่งมาทำงานสายทุกวัน หรือว่าขาดงานบ่อย อาจเป็นเพราะสาเหตุของสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

พวกเขาอาจจะกำลังทำหน้าที่ผู้ปกครองที่ต้องไปส่งลูกที่สถานรับเลี้ยงเด็ก หรือไม่ก็อาจมีความจำเป็นจะต้องดูแลผู้ใหญ่ที่ต้องการความช่วยเหลือพิเศษภายในบ้าน

แทนที่จะทึกทักสิ่งต่าง ๆ เอง หรือการใช้น้ำเสียงที่ดุดันในการกล่าวถึงประเด็นนี้ ควรพูดคุยสอบถามกับพวกเขาถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา และสามารถอธิบายถึงผลกระทบที่เกิดจากพฤติกรรมเหล่านั้นของพวกเขา

ยิ่งไปกว่านั้น ตลอดการพูดคุยให้แน่ใจว่าการแสดงออกต่าง ๆ ไม่ได้ไปบั่นทอนกำลังใจของพนักงานลูกจ้าง

ทำอย่างไร?

ผู้นำจำเป็นจะต้องแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจทั้งต่อพนักงานลูกจ้างและต่อความรับผิดชอบของบริษัท

รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราทำอย่างไร?

เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ผู้นำสามารถให้คำแนะนำทางเลือกในงานที่มีความยืดหยุ่น เป็นต้นว่า :

- อนุญาตให้ทำงานที่บ้านหรือสถานที่ไกลได้
- เสนอทางเลือกให้ทำงานนอกเวลา
- อนุญาตให้พนักงานลูกจ้างปฏิบัติงานตามตารางที่มีความยืดหยุ่น เช่น เรื่องเวลา และขมวดตารางงานให้เป็นราย

7. สร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ (Create an Environment of Trust)

การจ้ำจี้จ้ำไชต่อพนักงานลูกจ้าง อาจทำให้เกิดผลที่รวดเร็วก็จริง แต่ไม่ยั่งยืนต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)

พนักงานลูกจ้างที่ไม่ได้รู้สึกว่ามีความปลอดภัยในงาน มีแนวโน้มที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของตนเองน้อยลงเป็นเพราะเกรงกลัวอำนาจ

ยิ่งไปกว่านั้น การคอยตำหนิพนักงานลูกจ้างอยู่ตลอดเวลาโดยปราศจากการให้คำยกย่องสามารถนำไปสู่การที่พวกเขาขาดความไว้วางใจในภาวะความเป็นผู้นำทีม

จะสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจได้อย่างไร?

กุญแจสำคัญในการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไม่ใช่การลงโทษพนักงานลูกจ้างทุกครั้งที่มีการทำงานผิดพลาด แต่เป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้พวกเขายึดมั่นในการแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำนั้น ๆ

โดยการสร้างสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานแห่งความไว้วางใจ ควรเปิดโอกาสในการพูดคุยสื่อสารเพื่อให้พนักงานลูกจ้างสามารถยอมรับความผิดพลาดและข้อบกพร่องต่าง ๆ ของพวกเขาได้ง่ายขึ้น

แนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ ผู้นำสามารถนำไปปรับใช้ได้ เช่น :

- หลีกเลี่ยงการควบคุมดูแลสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ของพนักงานลูกจ้าง
- ส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์ภายในทีมอย่างสม่ำเสมอเพื่อจะเรียนรู้พวกเขาให้มากขึ้น
- ควบคุม ดูแล กิจกรรมต่าง ๆ ในการสร้างทีมในระยะห่างเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแรงขึ้น
- ยกย่องและให้รางวัลแก่ความขยันและความสำเร็จต่าง ๆ

8. รักษาความสมดุลเสมอภาค (Maintain Equilibrium)

บางครั้ง พนักงานลูกจ้างบางคนอาจไม่แสดงออกถึงความรับผิดชอบทั้งนี้อาจเกิดจากการขาดความกระจ่างชัดจากผู้นำ

ในกรณีนี้ ควรแสดงพฤติกรรมที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ให้พวกเขาเห็นเป็นตัวอย่าง ผู้นำสามารถให้ทรัพยากรที่เหมาะสมแก่พวกเขา หรือให้โอกาสพวกเขาได้ปรับปรุงตนเอง

และหากว่ามีพนักงานลูกจ้างคนใดที่ล้มเหลวเป็นเพราะพวกเขาขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ผู้นำควรแสดงออกในสิ่งที่จำเป็น เช่น :

- การพิจารณาที่จะไม่ไว้วางใจในระดับความรับผิดชอบ (Responsibility) นั้นอีก
- แนะนำคอร์สฝึกฝนเพื่อช่วยให้แก้ไขข้อบกพร่อง
- หรือในกรณีที่รุนแรงมากต้องตัดสินใจปล่อยพวกเขาไป

ท้ายที่สุดคือพนักงานลูกจ้างที่ขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบไม่สามารถเป็นสาเหตุแห่งการไม่แสดงออกถึงความรับผิดชอบใด ๆ

ซึ่งเป็นเหตุผลว่าทำไมผู้นำควรรักษาสมดุลในการจัดการกับสถานการณ์เช่นนั้นและยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ถูกต้องเป็นปัจเจกบุคคล

จะรักษาสมดุลเสมอภาคได้อย่างไร?

การยึดถือคนให้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) และการตำหนิพวกเขาในข้อบกพร่อง ผู้นำควรให้รางวัลสำหรับความสำเร็จด้วย

แนวคิดบางประการในการให้รางวัล :

- กล่าวชมเชยต่อหน้าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ
- ให้เงินสดเป็นขวัญกำลังใจหรือไม่ก็บัตรกำนัลต่าง ๆ
- การเสนอให้เลื่อนขั้นตำแหน่ง

9. ใช้เครื่องมือในการสอดส่องดูแลการทำงาน (Use Productivity Monitoring Tools)

การสอดส่องดูแลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีที่ยอดเยี่ยมที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในที่ทำงาน และจำเป็นต้องมีทรัพยากรสำคัญ เช่น เครื่องมือที่ช่วยจัดการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงาน

มันสามารถช่วยระบุกิจกรรมที่ไม่สร้างเสริมงานของพนักงานลูกจ้างและพื้นที่แห่งการปรับปรุงพัฒนา และยังช่วยสร้างความโปร่งใสให้ผู้นำได้รู้ว่าพนักงานลูกจ้างกำลังทำอะไรในระหว่างเวลางาน

สรุป จากทัศนะของ Arcement (2015), Brearley (2017), Cornett (2018), Boogaard (2020), Nelson (2020), Weliver (2020), Shaffer (2021), Dowding et al (n.d.), Sandahl (n.d.), และ Soucy (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สามารถระบุข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ดังผลการสังเคราะห์ในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ผลการสังเคราะห์สรุปแนวทางเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	Boogaard	Cornett	Brearley	Arcement	Soucy	Nelson	Sandahl	Dowding et al	Weliver	Shaffer
1. ซื่อสัตย์ (Be Honest)		√					√			
2. ทำทีละงาน (Do One Task at a Time)									√	
3. ให้รางวัลตัวเอง (Reward Yourself)									√	
4. กำหนดผลลัพธ์ (Define the Outcomes)						√				
5. ทำให้เป็นทางการ (Make It Formal)			√							
6. ตั้งเป้าหมายเล็ก ๆ (Set Micro-Goals)									√	
7. ทบทวนตนเอง (Review Self)									√	
8. การประเมินตนเอง (The Self-Assessment Piece)										√
9. สร้างข้อตกลงของทีม (Establish Team Agreements)						√				
10. สร้างกรอบเวลาทำงาน (Develop a Timeline)				√						
11. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Be Considerate)					√					
12. ให้คุณค่ากับเวลา (Value Time)									√	
13. อย่าแบกภาระมากเกินไป (Don’t Overcommit)							√			
14. รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง (Know Your Role)							√			
15. ให้การสนับสนุนครอบครัว (Support Families)										√

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	Boogaard	Cornett	Brearley	Arcement	Soucy	Nelson	Sandahl	Dowding et al	Weliver	Shaffer
16. ให้การฝึกสอนตามที่จำเป็น (Train as Needed)				√						
17. รักษาความสมดุลเสมอภาค (Maintain Equilibrium)					√					
18. เสริมอำนาจแก่พนักงานลูกจ้าง (Empower Employees)				√						
19. ตั้งความคาดหวังให้กระจ่างชัด (Set Clear Expectations)			√		√					√
20. ใช้บัญชีรายการอย่างชาญฉลาด (Use Lists Wisely)									√	
21. ใช้เวลาอย่างชาญฉลาด (Use Time Wisely)							√			
22. สร้างรายงานภารกิจส่วนบุคคล (Create a Personal Mission Statement)									√	
23. นำโดยการแสดงให้เป็นแบบอย่าง (Lead by Example)		√		√	√					
24. สะท้อนให้เห็นถึงชัยชนะที่ผ่านมา (Reflect Upon Past Wins)						√				
25. แน่ใจถึงแหล่งทรัพยากรที่จำเป็น (Ensure Necessary Resources)	√	√								
26. สร้างความเข้าใจแห่งปัจเจกบุคคล (Build Individual Understanding)	√	√	√		√					
27. สื่อสารและแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (Communicate and Share Information)	√	√	√		√					
28. แน่ใจว่าได้เลือกผู้รับผิดชอบเพียงบุคคลเดียว (Make Sure Choose Only One Accountability Person)			√							
29. ทำมาตรฐานที่คาดหวังให้กระจ่างชัด (Make Expectations Clear)	√	√	√	√		√	√			
30. พัฒนาผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Develop Accountable Skills Leaders)		√								

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	Boogaard	Cornett	Brearley	Arcement	Soucy	Nelson	Sandahl	Dowding et al	Weliver	Shaffer
31. สร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ (Create an Environment of Trust)					√	√				
32. ตระเตรียมแหล่งทรัพยากรให้เหมาะสม (Provide Proper Resources)				√						
33. ติดตามผลงานและให้ทุกคนรักษาคำพูด (Follow Up and Let Everyone Keep Their Word)			√							
34. ตั้งเป้าหมายที่สามารถไปถึงผลสำเร็จได้ (Set Achievable Goals)		√			√					
35. มีการสนทนาพูดคุยกันบ่อย ๆ เป็นประจำ (Have Frequent Conversations)	√	√			√					
36. แสดงเจตจำนงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Require Accountability Skills)	√	√			√					
37. เป็นแบบอย่างในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Hold Yourself Accountable Skills)				√					√	
38. ใช้เครื่องมือในการสอดส่องดูแลการทำงาน (Use Productivity Monitoring Tools)					√					
39. เตรียมผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา (Provide Candid Feedback)	√	√		√	√	√		√	√	
40. อธิบายเป้าหมายความคาดหวังอย่างกระจ่างชัด (Clearly Explain Expectations)				√						
41. สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมพอดี (Create a “Just Right” Learning Environment)										√
42. การประชุมร่วมกันของนักเรียน ผู้ปกครองและครู (Student, Parent, and Teacher Conferences)										√
43. สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (Create Clarity Around Roles & Responsibilities)	√					√				
44. แน่ใจว่าได้สื่อสารถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Be Sure to Communicate Accountability Skills)			√							

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	Boogaard	Cornett	Brearley	Arcement	Soucy	Nelson	Sandahl	Dowding et al	Weliver	Shaffer
45. สร้างเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วดำเนินงานตามเป้าหมายนั้น (Establish Clear Goals, Then Follow Up)						√				
46. สอนพนักงานลูกจ้างว่าจะกล่าวคำขอโทษออกมาอย่างไร (Teach Employees How to Issue a Real Apology)						√	√			
47. เน้นย้ำจุดแข็งและปรับปรุงจุดด้อยของตนเอง (Emphasize Strengths, Improve Your Weaknesses)									√	
48. ให้นักเรียนได้แสดงความเป็นเจ้าของในการเรียนรู้ของพวกเขา (Have Students Take Ownership of Their Learning)										√
49. ปลูกฝังทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นวัฒนธรรมในองค์กร (Inculcate Accountability Skills as Organizational Culture)				√						
50. ให้พนักงานลูกจ้างมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน (Involve Employees in the Goal-Setting Process)	√									
51. รับรู้และยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และหยิบยกขึ้นมาถกปัญหาอย่างเปิดเผย (Recognize Your Own Mistakes and Openly Discuss Them)	√									

2.3.6 ทัศนะเกี่ยวกับขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

Prosen (2017) เป็นที่ปรึกษาด้านความเป็นผู้นำ และวิทยากรของ Vistage Bob กล่าวถึง 7 ขั้นตอน ในการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบและประสบผลสำเร็จในผลลัพธ์ที่น่ามหัศจรรย์ในองค์กร

ขั้นตอนที่ 1 : สร้างวัตถุประสงค์ 3 อันดับสูงสุดขององค์กร ที่กระจ่างชัด กระชับ วัดประเมินผลได้ และสามารถปฏิบัติได้จริง (Establish the Organization's Top Three Objectives: Clear, Concise, Measurable and Obtainable) หมายถึง วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์กร เมื่อองค์กรได้กำหนดนิยามแล้ว วัตถุประสงค์เหล่านั้นต้องชัดเจนกระจ่าง กระชับรัดกุม สามารถวัดและประเมินผลได้ และสามารถปฏิบัติได้จริง เมื่อองค์กรได้รับการตั้งเป้าหมายให้มุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขั้นสูงสุดขององค์กร พนักงานลูกจ้างทุกคนควรจะตอบรับต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ การกระทำขององค์กรเช่นนี้จะช่วยให้การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางที่ประสบผลสำเร็จได้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 : มอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคนในทีม ให้ได้รับวัตถุประสงค์ที่เฉพาะจง (Assign Each Team Member His or Her Respective Objectives) หมายถึง เมื่อองค์กรได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่ชัดร่วมกันกับสมาชิกในองค์กร อาจจะแบ่งสายงานเป็นกลุ่มย่อยออกไปให้ตรงกับสายงานของผู้ที่ได้รับผิดชอบ เมื่อถึงเวลาประชุมร่วมกันในแต่ละสายงานต้องพร้อมและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนที่ได้รับ เพื่อจะได้ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นำสู่ความประสบผลสำเร็จ นั่นคือเป้าหมายสูงสุดของทางองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 : ถามสมาชิกแต่ละคนในทีมว่าอะไรเขาต้องการจะพิชิตชัยชนะ (Ask Each Team Member What He or She Needs to Win) หมายถึง การที่ช่วยให้บุคคลพิชิตความสำเร็จ ผู้นำ หรือ ผู้บริหารขององค์กร จะต้องมีการวางแผนที่รัดกุมเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด โดยการวางแผนจะต้องปรึกษาหารือกับพนักงานทุกคนในองค์กร โดยผู้นำให้สมาชิกในองค์กรเสนอสามสิ่งสำคัญที่ต้องการจะประสบผลสำเร็จในแต่ละวัตถุประสงค์ โดยให้สมาชิกขององค์กรทุกคนจดบันทึกไว้ว่าสามสิ่งที่พวกเขาเสนอมานั้นเป็นแนวทางที่องค์กร และพวกเขาจะประสบผลสำเร็จนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดนั้นได้ สิ่งนี้ถือได้ว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นการพัฒนาผู้นำขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพอย่างสร้างสรรค์

ขั้นตอนที่ 4 : เห็นด้วยกับสิ่งที่ผู้นำจะช่วยเหลือ (Agree on What the Leader will do to Help) หมายถึง ผู้นำ หรือ ผู้บริหารขององค์กร ได้สอบถามถึงปัญหาอุปสรรคของสมาชิกในองค์กรแต่ละบุคคลว่า ต้องการให้องค์กรช่วยเหลือในด้านไหนบ้าง เพื่อที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และขับเคลื่อนองค์กร สมาชิกทุกคนไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 5 : ติดตามผลงาน (Follow Up) หมายถึง เมื่อองค์กรต้องการทราบว่าการพัฒนาบุคลากรจะส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรอย่างไร เราจำเป็นต้องมีการมอบหมายภารกิจและติดตามผลลัพธ์ของภารกิจที่มอบหมาย เพื่อการรับทราบถึงผลลัพธ์ที่ได้ให้ชัดเจน เช่น โครงการพัฒนาระบบการทำงานให้ใช้เวลาน้อยลง โครงการพัฒนากระบวนการให้บริการเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เมื่อองค์กรกำหนดระดับการวัดผล ตัววัดผล วิธีการวัด และกระบวนการติดตามผลได้แล้ว ก็เท่ากับว่าองค์กรสามารถบอกได้ว่า ผู้เข้าอบรมสามารถใช้ความรู้

ความเข้าใจ ทักษะ และแสดงพฤติกรรมตามความรู้ที่ได้เรียนมามากน้อยเพียงใดแล้ว หากแต่ไม่สามารถบอกได้ว่า ระดับคะแนนที่ได้มานั้น อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจหรือไม่ จึงต้องมีกระบวนการประเมินผล เพื่อเป็นการสรุปผลการพัฒนาอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 6 : แบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้มา (Share Lessons Learned) หมายถึง ผู้นำ หรือผู้บริหารขององค์กรการถ่ายทอดองค์ความรู้ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ซึ่งทำ ให้เกิดผลอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว หรือการสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์ที่ฝังลึกจากกลุ่มเป้าหมายที่ได้ร่วมการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นบทเรียนทางลบ หรือ บทเรียนจากความล้มเหลว และบทเรียนทางบวกหรือบทเรียนจากความสำเร็จ เพื่อให้สมาชิก และองค์กรมุ่งไปทิศทางที่ประสบผลสำเร็จในภายภาคหน้า

ขั้นตอนที่ 7 : ผลรางวัล (Reward Results) หมายถึง เมื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์กรนั้นได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำ หรือผู้บริหารขององค์กรควรมีรางวัลให้กับสมาชิกในองค์กร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของสมาชิก และผลรางวัลที่สมาชิกได้นั้น เขาจะตระหนักถึงความมั่นใจ และความตั้งใจในการทำงาน ถ้าหากทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ก็จะได้รับผลรางวัลตอบแทน

James (2019) เป็นรองศาสตราจารย์ด้านศัลยศาสตร์ Harvard Medical School กล่าวถึง 3 ขั้นตอน ที่นำพาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ดีเยี่ยมกว่า ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จงตั้งใจ (Be Intentional)

ในขั้นตอนแรกของการสร้างวัฒนธรรมแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบคือการกำหนดความคาดหมายที่กระจ่างชัดเจน ในส่วนของคุณภาพและการปฏิบัติงาน มันเป็นบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องสื่อสารถึงภารกิจและอธิบายว่าสมาชิกในองค์กรแต่ละคนเข้าใจในเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะช่วยกำหนดบทบาทหน้าที่และภาระความรับผิดชอบต่าง ๆ ร่วมกันกับสมาชิกในองค์กรเพื่อไปสู่ความกระจ่างชัดเจน บางกลุ่มอาจจะพัฒนาไปเป็นกฎระเบียบขององค์กร หรือไม่ก็หลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตัวอย่างมืออาชีพ สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะเมื่อเวลาที่ผู้นำ หรือผู้บริหารขององค์กรได้กำหนดเงื่อนไขภาระงานให้สมาชิกในแต่ละฝ่ายรับผิดชอบ ก็ต้องทำตามหน้าที่ของตนอย่างตั้งมั่น และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 เฝ้าสังเกตดูพัฒนาการ (Monitor Progress)

การเฝ้าสังเกตดูพัฒนาการของปัจเจกบุคคล และสมาชิกในองค์กรจะทำให้ผู้นำสามารถจัดเตรียมผลสะท้อนกลับของการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง สามารถระบุ และจัดการปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน และช่วยให้มั่นใจว่าสมาชิกขององค์กรต้องการที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ การตรวจสอบดูง่าย ๆ ว่าสมาชิกในองค์กรกำลังทำอะไร และผู้นำ หรือผู้บริหารจะช่วยเสริมสร้างพลังบวกให้กับสมาชิกได้อย่างไร ถ้าจะให้ดีสมบูรณ์แบบ ให้สร้างข้อตกลงร่วมกันกับสมาชิกภายในทีม การใช้วัตถุประสงค์และข้อมูลที่โปร่งใส (เช่น ผลทางด้านสถานพยาบาล, ประโยชน์ของระเบียบวิธีการที่ปลอดภัย, รอยขีดแห่งประสบการณ์ของผู้ป่วย, จำนวนครั้งที่ผ่าตัดตั้งแต่เริ่มต้น, การเข้าร่วมการประชุม, รายงาน

ข้อบกพร่อง เป็นต้น) จะช่วยหลีกเลี่ยงความคลุมเครือเมื่อให้ผลสะท้อนกลับและการใช้ผลปฏิบัติงานสอดคล้องกับองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นมืออาชีพ (เช่น การสื่อสาร, ความตรงต่อเวลา, ความเคารพนับถือ) สามารถสังเกตได้โดยตรงหรือประเมินได้จากเครื่องมือกลไกการให้ผลสะท้อนกลับ และแบ่งปันสิ่งเหล่านั้นกับแต่ละบุคคล

ขั้นตอนที่ 3 ให้มีการคุยสนทนากันถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Have Accountability Skills Conversations)

ผู้นำ หรือผู้บริหารขององค์กรเกือบจะทุกคนต้องเผชิญกับสถานการณ์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่สมาชิกในองค์กรแสดงออกถึงพฤติกรรมว่ามีความเสี่ยงอันตรายถึงชีวิตในคุณภาพการดูแลรักษาผู้ป่วยหรือสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้ทีมปฏิบัติหน้าที่ได้ต่ำกว่ามาตรฐาน ตัวอย่างอาจจะประกอบด้วยความผิดพลาดในความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ประเด็นของความสามารถในการปฏิบัติงานผลทางด้านพยาบาลที่ขาดคุณภาพ, การถดถอยซึ่งประสิทธิภาพความเป็นมืออาชีพ และพฤติกรรมที่แตกแยกที่แสดงออกภายนอก มันเป็นวิกฤติที่จะต้องกล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ไว้ตั้งแต่ต้น ๆ และต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการพูดคุยสนทนานั้น ไม่ควรรอจนเนิ่นนานเกินไป หรือพยายามจะหลีกเลี่ยงปัญหาจะยิ่งแย่ลงและจะสื่อสารกันผิดพลาดเมื่อเพิกเฉย การมีขอบข่ายงาน เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบากในการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบนั้นสำคัญมาก ผู้นำ หรือผู้บริหารสามารถทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยวิธีที่ไม่ซับซ้อนแต่มีประสิทธิภาพต่อการจัดการ ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

Cárdenas (2020) เป็นทีมนักเขียนใน Freelancce Latin America ที่เปิดบริการช่วยเหลือ ปรับปรุงการทำงานของบุคคล หน่วยงาน องค์กร ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดผลกำไร กล่าวถึง 5 ขั้นตอน ในการปรับปรุงพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในที่ทำงาน ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้าง SMART Goals (Set SMART Goals)

การสร้าง SMART goal เป็นเทคนิคในการตั้งเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายระยะสั้น หรือระยะยาวให้มีประสิทธิภาพ และเอื้ออำนวยต่อการวัดผล ลักษณะของ SMART goal คือเป้าหมายที่มีความชี้เฉพาะ สามารถวัดความคืบหน้าได้ สมเหตุสมผล ส่งผลดีและสอดคล้องกับภาพรวมหรือระยะยาว และมีเวลาที่จำกัด

SMART ย่อมาจากความหมายดังต่อไปนี้

S - Specific หมายถึง เป็นสิ่งที่ชี้เฉพาะ และมีขอบเขตที่แน่ชัด

M - Measurable หมายถึง สามารถวัดได้ มีหลักฐาน หรือการอ้างอิงได้

A - Achievable หมายถึง เป็นไปได้ สมเหตุสมผล ภายใต้ระยะเวลาและทรัพยากร

R - Relevant หมายถึง สอดคล้องกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการในระยะยาว

T - Time-based หมายถึง มีระยะเวลาที่จำกัด

การพัฒนาเป้าหมาย SMART goals เป็นหัวเรื่องทั้งหมดในตัวขององค์กร ดังนั้น จึงมีอะไรที่จะต้องศึกษาเรียนรู้ให้มากกว่าที่กล่าวมานี้ เพียงรู้ไว้ว่ากลวิธีนี้เริ่มจากจุดเล็ก ๆ ไปสู่จินตนาการและเกิดการพูดคุยสนทนาอย่างกระจ่างชัดระหว่างสมาชิกขององค์กรและผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 2 อย่าหลีกเลี่ยงการพูดคุยสนทนาในเรื่องที่ยากลำบาก (Don't Avoid Difficult Conversations)

สำหรับผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรโดยทั่วไป การให้คำปรึกษากับสมาชิกขององค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และโดยปกติธรรมดาทั่วไป ผู้บริหารเองไม่ได้อยู่ในเหตุการณ์อุปสรรคต่าง ๆ และสมาชิกขององค์กรก็ไม่ใช่ผู้ที่สร้างปัญหา แต่เป็นฝ่ายที่เผชิญกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารต้องสร้างความไว้ใจให้กับสมาชิกขององค์กรยึดมั่นในความใกล้ชิดสนิทสนม จะไม่ทำให้เกิดปัญหาการเผชิญหน้า มีวิธีมากมายที่จะพูดคุยกันภายในองค์กรและค้นหาว่ามีอะไรเกิดขึ้น ขณะเดียวกันก็ให้มองหาวิธีแก้ไขโดยปราศจากความหุนหันพลันแล่นหรือความขึงขังต่อสมาชิกทุกฝ่าย ผู้บริหารควรคำนึงอย่างรวดเร็วว่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้นไม่ได้น่ากลัว หรือมีข้อตำหนิ หรือไม่มีเพียงบางอย่างเกิดขึ้นเมื่อโครงการได้กระทำเสร็จสิ้นสมบูรณ์ และในที่นี้ผู้บริหารจะต้องรู้จักเอาใจสมาชิกขององค์กรมาใส่ใจของผู้บริหารเอง เพราะหากเกิดปัญหาอะไรจะสามารถหาทางออกให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 กล่าวถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ (Address the Poor Performance)

ผู้นำ หรือผู้บริหารขององค์กรมีทางเลือกที่หลากหลายในการจัดการขององค์กร ให้นึกถึงการฝึกสอน การฝึกฝน ในการมอบหมายหน้าที่ที่ดีกว่าแห่งความรับผิดชอบ เช่น ออกคำสั่งด้วยวาจา หรือการเขียนออกมาเป็นข้อความ เป็นต้น ให้แน่ใจว่าได้เลือกวิธีที่เหมาะสมถูกต้อง ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ยกตัวอย่าง เช่น พนักงานลูกจ้างใหม่ ผู้ที่ปฏิบัติงานยังไม่ดีจะต้องได้รับการฝึกสอนเพิ่มเติม นี่อาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานลูกจ้างที่มีทักษะประสบการณ์แล้วมีภาระมากเกินไป ดังนั้น หากผู้บริหารจะเลือกใช้วิธีการฝึกสอน อบรมใหม่ และให้แน่ใจด้วยว่าได้มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบต่าง ๆ โดยถูกต้องแน่นอนมากขึ้น ไม่ว่าจะสถานการณ์ใด สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการมุ่งมั่นไปยังขั้นตอนที่ 1 และให้ความกระจ่างชัดแก่พนักงานลูกจ้างขององค์กร องค์กรจำเป็นจะต้องบอกให้ชัดเจนถึงการกระทำ หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังจากพนักงานลูกจ้างในการพัฒนาก้าวหน้า และให้คำแนะนำด้วยว่าจะทำให้มันเกิดขึ้นได้อย่างไร หากหลังจากทำกระบวนการนี้แล้วยังพบว่าพนักงานลูกจ้างยังทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน วิธีการที่เข้มข้นดุดันก็จะต้องนำมาปรับใช้ เช่น การตักเตือน หรือการไล่ออก

ขั้นตอนที่ 4 คำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานลูกจ้าง (Consider your Employees' Feelings)

ผู้นำ หรือผู้บริหารขององค์กรต้องคำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ และองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในยุคนี้องค์กรจึงหันมาใส่ใจทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพื่อรักษาพนักงานของตนไว้ รวมถึงลดอัตราการลาออกให้น้อยที่สุดด้วย หนึ่งในสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงไม่แพ้เรื่องอื่น ๆ ก็คือ "ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)" ซึ่งนั่นเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ในระยะยาว ยิ่งไปกว่านั้นหากบุคลากรขององค์กรมีความพึงพอใจต่อองค์กรมากเท่าไร โอกาสที่พวกเขาเหล่านั้นจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งมันจะส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จขององค์กรที่จะมีโอกาสประสบความสำเร็จ

ได้สูงและรวดเร็วได้เช่นกัน

งานขององค์กรในฐานะผู้นำหรือผู้บริหาร คือต้องมีจิตใจที่เมตตา หาสาเหตุของปัญหาและกำหนดหนทางแก้ปัญหาร่วมกัน จงจำไว้ว่าไม่ใช่ทุกคนที่มีความตั้งใจที่ไม่ดี ในบางครั้งพนักงานลูกจ้างก็ไม่เข้าใจว่าพฤติกรรมของพวกเขาส่งผลกระทบอย่างไรต่อองค์กร การกล่าวระบุว่ามีคนหนึ่งในจำนวนพนักงานลูกจ้างมาทำงานสายทุกวัน ที่เห็นได้อย่างชัดเจนจำเป็นต้องจดจำเขาหรือเธอ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญของการรักษาเวลา แต่นี่ไม่ได้หมายความว่าควรจะหลีกเลี่ยงขั้นตอนที่ 2 และ 3

ผู้บริหารควรเริ่มต้นจากการพูดคุยเพื่อที่จะหาสาเหตุของปัญหา เมื่อพบสาเหตุปัญหานั้นแล้ว ให้ถามพนักงานลูกจ้างในมุมมองเกี่ยวกับปัญหาและพยายามทำความเข้าใจปัญหา และติดตามผลโดยการกล่าวระบุถึงสาเหตุของปัญหา ขณะที่กำลังหาทางแก้ไขร่วมกันทั้งสองฝ่าย ทำให้ความรู้สึกของพนักงานงานลูกจ้างรู้สึกถึงเหตุและผล

ดังตัวอย่าง เช่น การที่พนักงานลูกจ้างมาสายอาจจะมีสาเหตุมาจากการที่ต้องไปส่งลูกที่โรงเรียน ทำให้ต้องมาทำงาน 9 โมงเช้า ซึ่งจริง ๆ ต้องมาเริ่มงานตอน 8 โมงเช้า ปัญหาจึงเกิดขึ้น ในฐานะผู้บริหาร จำเป็นต้องเริ่มทำการเปลี่ยนแปลงอย่างเช่นเปลี่ยนตารางเวลาทำงานของพนักงานลูกจ้างอาจปรับตารางเวลางานให้มันยืดหยุ่น โดยบนพื้นฐานของตำแหน่งหน้าที่และนโยบายของบริษัท ผู้บริหารควรหาทางออกของปัญหาได้ อย่าลืมในการสนทนาพูดคุย ให้จดจ่ออยู่กับการรักษาคุณค่าในตัวเองของพนักงานลูกจ้าง ด้วยการแสดงความเป็นห่วงเป็นใยปัจเจกบุคคลเช่นเดียวกับการเป็นห่วงความต้องการขององค์กร

ขั้นตอนที่ 5 ติดตามผลงาน (Follow Up)

สิ่งเหล่านี้ คือ ขั้นตอนที่ผู้บังคับบัญชาทั้งหมดของพวกเราใช้ที่ Freelance Latin America, และจำไว้เสมอว่าขั้นตอนสุดท้ายคือการติดตามผลงาน หากผู้บริหารกล่าวถึงแต่ตัวปัญหาแต่ไม่เคยติดตาม เพียงแค่สัปดาห์เดียวให้หลัง เชื่อแน่ว่าพนักงานลูกจ้างก็จะกลับมามีพฤติกรรมเดิม ๆ ดังนั้น จงจำไว้ว่าจะต้องติดตามผลงานของพนักงานลูกจ้าง โชคดีที่สิ่งนี้ไม่ทำให้เสียเวลามาก ผู้บริหารสามารถแวะทักทายถามไถ่ในตอนเช้าวันถัดไปว่าพนักงานคนนั้นยังมีข้อคำถามอื่น ๆ หรือมีแนวคิดอะไรเพิ่มเติมอีก หลังจากนั้นก็ติดตามผลอีกในสัปดาห์ถัดไปหรือถามไถ่ว่าเป็นอย่างไรบ้าง บางที่ผู้บริหารอาจจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อช่วยให้พวกเขาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ยังคงจำไว้เสมอว่าเมื่อพวกเขาทำงานประสบผลสำเร็จแล้ว จงให้คำชื่นชมเพื่อที่จะให้พวกเขามีแรงจูงใจและตั้งมั่นที่จะทำงานออกมาให้ได้ดี

Leonard (n.d.) กล่าวถึง 7 ขั้นตอน ในการปรับปรุงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ วิธีปรับปรุงผลลัพธ์ของคุณ ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมา (Learn From the Past)

เมื่อทำอะไรบางอย่างล้มเหลวทำให้เกิดความอาย ความผิดพลาดล้มเหลวที่เกิดขึ้นไม่ได้หมายความว่าจะสูญสิ้นทุกสิ่ง เราสามารถเริ่มต้นใหม่ได้ โดยให้นึกถึงเหตุผลต่าง ๆ ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ในตอนแรก ให้นึกถึงแรงบันดาลใจที่ได้ทุ่มเทให้กับตัวเอง ได้รับบทเรียนอะไรบ้าง ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จในเป้าหมายนั้นหรือไม่ เราควรเรียนรู้บางอย่างจากความผิดพลาด หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 ค้นหาวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ของคุณ (Find Your Vision and Purpose)

วิสัยทัศน์คือแนวทางที่จะนำพาไปสู่เป้าหมาย วางแนวความคิดที่เป็นภาพรวมในทุกสิ่งที่ทำ ควรมีการกำหนดไว้อย่างดีและชัดเจน การรู้เจตนารมณ์ของตนเองสามารถตัดสินใจอะไรต่าง ๆ ได้ เรารู้เจตนารมณ์ของตนเองแล้วหรือไม่ รวมถึงความสามารถพิเศษของตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถวัดและประเมินได้ (Set Specific, Measurable Goals)

ตามวิธี GROW Method ประกอบด้วย

- **G**oal. เป้าหมาย
- Current **R**eality. ความเป็นจริงในปัจจุบัน
- **O**ptions (or Obstacles). ทางเลือก (หรือ อุปสรรค)
- **W**ill (or Way Forward). ความมุ่งมั่น (หรือแนวทางเดินไปข้างหน้า)
- **เป้าหมาย (Goal)** อะไรที่กำลังพยายามจะทำให้สำเร็จ เต็มที่กับสิ่งที่ทำให้มาก ๆ และมันจะต้องสามารถวัดประเมินผลได้
- **ความเป็นจริง (Reality)** คือช่วงเวลาในการเดินทางไปให้ถึงเป้าหมาย ไกลแค่ไหน ในการไปถึงจุดหมายปลายทางแห่งความสำเร็จที่เราต้องการ
- **ทางเลือก (Options)** วิธีไหนที่เราเลือกทำเป็นกิจวัตรให้ประสบผลสำเร็จ
- **ความมุ่งมั่น (Will)** เริ่มจากอะไรเป็นสิ่งง่ายที่สุดในการเริ่มลงมือทำ หรือเริ่มต้นการเดินทางไปสู่ความสำเร็จ และสร้างแรงผลักดันไปให้ถึงเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่สมบูรณ์ (Develop Healthy Habits)

ลักษณะนิสัยหรือกิจวัตรนี้เป็นสิ่งที่ง่าย และมีประสิทธิภาพที่สามารถเริ่มทำได้ทันที ดังนี้

- อะไรที่เราควรจะหยุดทำ
- อะไรที่เราควรจะเริ่มทำ
- อะไรที่เราจะดำเนินกระทำต่อไป

ลักษณะนิสัยคืออะไร

- สิ่งกระตุ้น (Trigger)
- กิจวัตร (Routine)
- การให้รางวัล (Reward)

บุคลากรในองค์กรคือหัวใจสำคัญ อีกประการหนึ่งของความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร คุณภาพของบุคลากรในองค์กร นอกจากจะต้องมีทักษะประสบการณ์และความรู้ความสามารถในการทำงาน ตามภาระหน้าที่แล้ว ควรต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับงาน บุคลิกภาพซึ่งเน้นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในองค์กรและนอกองค์กร และยังเป็นภาพลักษณ์ที่สำคัญขององค์กรอีกด้วย บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่อาจขาดลักษณะที่พึงประสงค์หลายประการ ดังนั้นเพื่อการดำเนินงานขององค์กรมีความเจริญก้าวหน้า การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

ขั้นตอนที่ 5 ยอมรับความช่วยเหลือ เพื่อการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Get Help, Get Accountable Skills)

ร้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อน หรือมองหาคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน กลุ่มพิเศษที่เราอยู่นั้นเป็นจุดเริ่มต้นที่ยอดเยี่ยม ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกในครอบครัว บางครั้งก็สามารถให้คำแนะนำที่ไว้ใจได้ ถึงแม้พวกเขามักจะห่างไกลจากเรามาก ๆ ก็ตาม เมื่อได้ตั้งเป้าและประกาศมันออกไปแล้ว มีแนวโน้ม 20 เปอร์เซ็นต์ ที่จะยึดติดกับมันและประสบผลสำเร็จ นักคิดนักวางแผน (Masterminds) เข้าร่วมกับนักคิดนักวางแผนและทำงานในการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบร่วมกัน การประชุมปรึกษาหารือกันอยู่เป็นประจำและการยอมรับของคนในกลุ่มจะช่วยทำให้มีแรงบันดาลใจ และเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จ ตัวต่อตัว (One on One) หาใครสักคนที่จะช่วยทั้งกิจวัตรและเป้าหมาย คนที่มีทัศนคติคล้ายกันหรือมีความสนใจเรื่องทั่วไปคล้ายกันจะเป็นประโยชน์มาก ๆ บางทีทั้งคู่อาจมีนิสัยแย่ ๆ ที่เหมือนกันที่จะต้องเอาออก สำรวจกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ให้การส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจกันและกัน ทำให้เป็นกิจวัตร ให้ความสำคัญตามลำดับก่อนหลัง หรือแม้แต่การคาดการณ์ว่าอาจต้องล้มเหลว สร้างรางวัลและบทลงโทษ ให้รางวัลแก่ตนเองสำหรับพัฒนาการที่ทำได้ กำหนดบทลงโทษเกี่ยวกับการเงินสำหรับตนเองเมื่อล้มเหลวที่จะไปสู่เป้าหมาย สามารถกำหนดขีดจำกัดได้ด้วยตัวเอง

ขั้นตอนที่ 6 มีความซื่อสัตย์ต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของคุณ (Be Honest About Your Accountability Skills)

เมื่อเรามีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบแล้ว เราต้องมั่นใจในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของตนเองมุ่งมั่นที่จะทำ ต้องคิดทบทวนความตั้งใจแรก เรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลว ในการทำงาน วางแผนงานสำหรับการดำเนินงานต่อไป คิดว่าตนเองใช้เวลาในการทำงานนานไปหรือไม่ต้องคิดวางแผนและแก้ไขตลอดเวลาเพื่อประสบความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 7 สร้างวงจรลูปที่ต่อเนื่อง (Create a Continuous Loop)

(Vision วิสัยทัศน์ - Action การกระทำ - Habit นิสัย - Character บุคลิกลักษณะ - Destiny ดวงชะตา)

ตอนนี้ต้องมีวิสัยทัศน์ เข้าใจเป้าหมาย มีเครื่องมือวัดความก้าวหน้า และเข้าใจนิสัยของตนเอง การทำตามแนวความคิดอย่างต่อเนื่องจะทำให้เข้าใกล้วิสัยทัศน์มากขึ้น และช่วยให้ได้รับทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

สรุป จากทัศนะของ Prosen (2017), James (2019), Cárdenas (2020) และ Leonard (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่า แต่ละแหล่งอ้างอิงได้กล่าวถึงขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Steps to Improve Accountability Skills) ที่น่าสนใจ ดังนี้

Prosen (2017) กล่าวถึง 7 ขั้นตอน คือ

1) สร้างวัตถุประสงค์ 3 อันดับสูงสุดขององค์กร ที่กระจ่างชัด กระชับ วัดประเมินผลได้และสามารถปฏิบัติได้จริง (Establish the Organization’s Top Three Objectives: Clear, Concise, Measurable and Obtainable)
2) มอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคนในทีม ให้เขาหรือเธอได้รับวัตถุประสงค์ที่เฉพาะจง (Assign Each Team Member His or Her Respective Objectives)

3) ถามสมาชิกแต่ละคนในทีมว่าอะไรที่เขาหรือเธอต้องการจะพิชิตชัยชนะ (Ask Each Team Member What He or She Needs to Win)
4) เห็นด้วยกับอะไรที่ผู้นำจะทำเพื่อที่จะให้ความช่วยเหลือ (Agree on What the Leader will do to Help)
5) ติดตามผลงาน (Follow Up)
6) แบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้มา (Share Lessons Learned)
7) ให้รางวัลแก่ผลงาน (Reward Results)

James (2019) กล่าวถึง 3 ขั้นตอน คือ
1) จงตั้งใจ (Be Intentional)
2) เฝ้าสังเกตดูพัฒนาการ (Monitor Progress)
3) ให้มีการคุยสนทนากันถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Have Accountability Skills Conversations)

Cárdenas (2020) กล่าวถึง 5 ขั้นตอน คือ
1) สร้าง SMART Goals (Set SMART Goals)
2) อย่าหลีกเลี่ยงการพูดคุยสนทนาในเรื่องที่ยากลำบาก (Don't Avoid Difficult Conversations)
3) กล่าวถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ (Address the Poor Performance)
4) คำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานลูกจ้าง (Consider your Employees' Feelings)
5) ติดตามผลงาน (Follow Up)

Leonard (n.d.) กล่าวถึง 7 ขั้นตอน คือ
1) เรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมา (Learn from the Past)
2) ค้นหาวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ของคุณ (Find Your Vision and Purpose)
3) กำหนดเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถวัดและประเมินได้ (Set Specific, Measurable Goals)
4) พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่สมบูรณ์ (Develop Healthy Habits)
5) ยอมรับความช่วยเหลือเพื่อการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Get Help, Get Accountable Skills)
6) มีความซื่อสัตย์ต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของคุณ (Be Honest About Your Accountability Skills)
7) สร้างวงจรลูปที่ต่อเนื่อง (Create a Continuous Loop)

2.3.7 ทัศนะเกี่ยวกับการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

Washington (2017) เป็นนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการศึกษา กล่าวถึงข้อคำถามในแบบสอบถามทักษะความมีพันธะรับผิดชอบส่วนบุคคลแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ Never–Rarely–Sometimes–Often–Always ดังนี้

1. ฉันมีความมั่นใจในการกำหนดเส้นตายที่เป็นไปตามความสามารถของฉัน

2. ฉันกำหนดกรอบเวลาที่เป็นจริงเพื่อจะทำงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบให้เสร็จสมบูรณ์
3. ฉันให้ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และความสำเร็จของงานที่ฉันมีส่วนร่วม
4. ฉันมักจะมองหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งทรัพยากรที่แตกต่างกันก่อนที่จะเริ่มโปรเจคใหม่หรืองานใหม่
5. ฉันทำงานด้วยความรับผิดชอบถึงแม้ไม่ได้รับคำสั่งจากเจ้านาย
6. ฉันเชื่อว่าจำเป็นต้องซื่อสัตย์จริงใจต่อตนเองถึงแม้ว่าจะไม่มีใครมาควบคุมดูแลการทำงานก็ตาม
7. ฉันทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความคาดหวังโดยไม่จำเป็นต้องให้ใครบอกว่าต้องทำอะไร
8. ฉันมีการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อที่จะรู้จุดแข็งของตนเอง
9. ฉันได้รับผลสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้าสายงานเพื่อที่จะหาจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข
10. ฉันให้การเสนอความช่วยเหลืออย่างสมัครใจต่อสมาชิกในทีมเพื่อประสิทธิภาพของงาน
11. ฉันไม่ลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่นเมื่อเจอกับงานที่ไม่ถนัด
12. ฉันร้องขอให้เพื่อนร่วมงานประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น
13. ฉันมีความยินดีรับเอาคำติชมและคำแนะนำต่าง ๆ จากผู้อื่น
14. ฉันไม่ยอมให้มีอุปสรรคใด ๆ มาหยุดยั้งจากการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้
15. ฉันกระตุ้นตนเองที่จะเดินหน้าต่อไปหากเมื่อมีสิ่งใดเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนงาน
16. ฉันมีความพยายามที่จะประสบผลสำเร็จในเป้าหมายให้ตรงกำหนดเวลาโดยปราศจากการอะลุ่มอล่วยในคุณภาพหรือประสิทธิภาพของงาน
17. ฉันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความรู้กับคนอื่นถึงแม้พวกเขาไม่ได้ร้องขอ
18. ฉันตัดสินใจแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยตรงกับบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าที่จะบ่นหรือเศร้าโศกเสียใจ
19. ฉันให้ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่กับงานที่กำลังทำอยู่และจะไม่มีการกล่าวตำหนิผู้อื่นต่อปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้น
20. ฉันมีความพยายามที่จะค้นหาทางออกของปัญหามากกว่าที่จะไปกล่าวตำหนิผู้อื่น
21. ฉันขันอาสาทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบเพื่อจะได้รับความรู้และประสบการณ์
22. ฉันยินดีกล่าวคำชมเชยแก่ผู้อื่นสำหรับงานที่ทำออกมาได้ดี
23. ฉันใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเอง ต่ออาชีพ และขยันขันแข็งเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในงาน
24. ฉันเชื่อว่าการมีสุขภาพที่ดีแข็งแรงมีความสำคัญต่อสมาธิในงาน
25. ฉันไม่ซ่อนเร้นปิดบังความรู้สึกที่ป่วยหรือความโกรธต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน
26. เพื่อนร่วมงานของฉันยินดีที่มีฉันทำงานอยู่ในทีม

27. ฉันรู้สึกถึงความมีคุณค่าและความรักจากสมาชิกในทีม
28. ฉันรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ของสมาชิกภายในทีม
29. ฉันมีพันธะความรับผิดชอบต่อเคราะห์ร้ายที่อาจจะเกิดขึ้นในทีม
30. ฉันทำงานในเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากความประมาทในทีม
31. ฉันพยายามที่กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ที่หากเกิดปัญหาอุปสรรคต่อกระบวนการทำงาน
32. ฉันแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจทั้งหมดที่เกี่ยวกับงานของฉัน
33. ความสำเร็จของทีมเป็นภาระรับผิดชอบอย่างมากที่ฉันแบกไว้บนไหล่ทั้งสอง
34. ฉันวางแผนงานของฉันโดยใช้ผลลัพธ์ที่คาดหวังของฉัน

Samuel et al (n.d.) เป็นทีมที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำ และการทำงานเป็นทีม กล่าวถึงข้อคำถามในแบบสอบถามทักษะความมีพันธะรับผิดชอบส่วนบุคคลแบบประมาณค่า 10 ระดับ จากต่ำถึงสูง ดังนี้

1. ระดับไหนที่คุณประสบผลสำเร็จการปฏิบัติตามเป้าหมายอย่างทันเวลาโดยมีคุณภาพของงานในระดับสูงและได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าในระดับสูงด้วย
2. ระดับไหนที่คุณเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศอย่างเปิดเผยที่เหมาะสมโดยปราศจากการแบ่งปันสารสนเทศมากเกินไปหรือน้อยเกินไปเมื่อมีการร้องขอ
3. ระดับไหนที่คุณให้ความสนับสนุนผู้อื่นอย่างเป็นกลางทั้งภายในทีมและนอกเหนือทีมอื่น ๆ ที่มีการร้องขอ?
4. ระดับไหนที่คุณยกประเด็นขึ้นมาพูดคุยอย่างตรงไปตรงมากับบุคคลอื่นในเวลาที่เหมาะสมในการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยปราศจากการพูดลับหลังคนอื่นหรือการเพิกเฉยต่อพวกเขา
5. ระดับไหนที่คุณแสดงความรับผิดชอบเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นมากกว่าที่จะไปตำหนิผู้อื่น
6. ระดับไหนที่คุณค้นหาความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้นและสมัครใจที่จะทำงานนอกเหนือจากขอบข่ายงานของคุณมากกว่าที่จะทำให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น
7. ระดับไหนที่คุณหยิบยกปัญหาขึ้นมาพูดถึงในเวลาที่เหมาะสมประกอบด้วยคำแนะนำทางแก้ปัญหามากกว่าที่จำไปบ่นหรือรั้งรอเวลาจนกลายเป็นวิกฤต
8. ระดับไหนที่คุณพูดถึงทีมของตนเองและบุคคลอื่นที่อยู่นอกทีมในทางบวก ถึงการบริหารจัดการและการจัดระเบียบองค์กรทั้งหมดทั้งปวงในภาพรวม
9. ระดับไหนที่คุณให้คำชมเชยต่อเพื่อนร่วมทีม ถึงการบริหารทั้งภายในและภายนอกทีมในความมุมานะ ความสำเร็จ และทัศคติในเชิงบวก
10. ระดับไหนที่คุณแสดงความรับผิดชอบทั้งต่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ และการสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ขัดแย้งต่อความเปลี่ยนแปลงในทางต่อต้าน

Silverstein (n.d.) ได้รับการยอมรับจากทั่วโลกว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทักษะความมีพันธะรับผิดชอบและความเป็นผู้นำ กล่าวถึง การประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบฉบับบุคคล แบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ Strongly Disagree - Disagree–Neutral–Agree - Strongly Agree ดังนี้

1. ผู้คนสามารถไว้ใจฉันได้จนกล้าที่จะบอกความจริง
2. ฉันรู้ค่านิยมของฉัน
3. ฉันยอมรับต่อความรับผิดชอบในความผิดพลาดของฉัน
4. ฉันสนับสนุนส่งเสริมผู้คนเมื่อพวกเขามีความท้าทาย
5. ฉันจัดการกับความผิดพลาดของคนอื่นได้ด้วยความเข้าอกเข้าใจ
6. ฉันใช้จ่ายเงินอย่างชาญฉลาด
7. ฉันมีพันธะต่อการพัฒนาตนเอง
8. ฉันรู้สึกรับได้กับบุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับฉัน
9. คำพูดของฉันคือคำสัญญา
10. เพื่อน ๆ ของฉันให้การเคารพนับถือฉัน
11. ฉันพูดความจริง
12. ฉันใช้ชีวิตบนค่านิยมของฉัน
13. ฉันไม่เคยจะแก้ตัว
14. เพื่อน ๆ ของฉันรู้ว่าฉันเป็นที่พึ่งพาอาศัยให้แก่พวกเขาได้
15. ฉันไม่ได้อาศัยอยู่บนข้อบกพร่องของคนอื่น
16. ฉันไม่ได้รับผิดชอบต่อแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เพียงลำพัง
17. ฉันมีแรงบันดาลใจที่จะทำอะไรให้ออกมาดีที่สุด
18. ฉันพึงพอใจในความคิดเห็นของคนอื่น
19. ฉันสามารถไว้วางใจได้
20. ฉันเป็นที่รู้จักว่าเป็นคนที่มีผลงานที่มีคุณภาพสูง
21. ฉันซื่อสัตย์ต่อตนเอง
22. ฉันใช้เวลาครุ่นคิดเกี่ยวกับค่านิยมของตนเอง
23. ฉันรู้จักหน้าที่รับผิดชอบ
24. มันสำคัญที่จะอยู่ตรงนั้นเมื่อคนอื่นมีปัญหา
25. ฉันมองว่าความผิดพลาดคือโอกาสที่จะได้เรียนรู้
26. ฉันเป็นผู้จัดการทรัพย์สินที่เก่ง ในแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ
27. ฉันมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น หาโอกาสใหม่ ๆ เสมอ
28. ฉันรับฟังคนอื่น ถึงแม้พวกเขาจะแสดงความคิดเห็นที่ฉันไม่สามารถให้การสนับสนุนส่งเสริมได้
29. ฉันลงมือกระทำในสิ่งที่พูด
30. คนอื่นชื่นชมยกย่องในมาตรฐานของฉัน
31. ฉันมีความน่าเชื่อถืออย่างแท้จริงในความสัมพันธ์ของฉัน
32. ค่านิยมของฉันแสดงออกให้เห็นในชีวิต
33. คนอื่น ๆ เคยช่วยเหลือให้ฉันประสบผลสำเร็จ
34. ถ้าใครที่มีปัญหาใด ๆ ฉันก็มีปัญหานั้น ๆ ด้วย
35. ฉันรับรู้ว่าทุกคนมีข้อบกพร่อง

36. ฉันมีความรับผิดชอบด้านการเงิน
37. ฉันช่วยให้คนอื่นค้นพบศักยภาพของพวกเขา
38. ฉันกระตุ้นให้คนอื่นให้แบ่งปันทัศนคติความคิดเห็น
39. ฉันเป็นคนรักษาสัญญา
40. ทุก ๆ การตัดสินใจของฉันสะท้อนให้เห็นในแง่บวกต่อชื่อเสียงของฉัน
41. ฉันไม่ยอมจำนนท์ต่อความไม่ซื่อสัตย์
42. ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อพูดถึงค่านิยมของฉัน
43. ฉันยอมรับในข้อผิดพลาดของฉัน
44. ฉันมีเพื่อนคอยหนุนหลังอยู่เสมอ
45. เมื่อคนอื่นทำผิดพลาด พวกเขาควรได้รับโอกาสที่จะแก้ไขให้ถูกต้องอีกครั้ง
46. ฉันสามารถเลือกวิธีที่เหมาะสมในการใช้จ่ายเงิน
47. ฉันช่วยให้คนอื่นประสบความสำเร็จได้เกินกว่าที่พวกเขาคาดคิด
48. ฉันไม่ตัดสินคนอื่น
49. คนอื่นสามารถไว้วางใจฉันได้
50. คนอื่นต้องการสร้างปฏิสัมพันธ์กับฉัน

สรุป แนวการประเมินผลทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Assessment of Accountability Skills) จากทัศนะของ Washington (2017), Samuel et al (n.d.) และ Silverstein (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบการประเมินเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ คือ Strongly Disagree - Disagree–Neutral–Agree - Strongly Agree คือ ด้านตามทัศนะของ Silverstein (n.d.) แล้วบูรณาการข้อคำถามจากทัศนะ Washington (2017), Samuel et al (n.d.) และ Silverstein (n.d.) เข้าไปในแต่ละข้อ ๆ ดังนี้

- ฉันพูดความจริง
- ฉันไม่เคยจะแก้ตัว
- ฉันไม่ตัดสินคนอื่น
- ฉันรู้ค่านิยมของฉัน
- ฉันซื่อสัตย์ต่อตนเอง
- ฉันสามารถไว้วางใจได้
- ฉันเป็นคนรักษาสัญญา
- ฉันรู้จักหน้าที่รับผิดชอบ
- คำพูดของฉันคือคำสัญญา
- ฉันลงมือกระทำในสิ่งที่พูด
- ฉันใช้ชีวิตบนค่านิยมของฉัน
- ฉันใช้จ่ายเงินอย่างชาญฉลาด
- คนอื่นสามารถไว้วางใจฉันได้
- ฉันรับรู้ว่าทุกคนมีข้อบกพร่อง
- ฉันมีพันธะต่อการพัฒนาตนเอง

- ฉันยอมรับในข้อผิดพลาดของฉัน
- ฉันมีเพื่อนคอยหนุนหลังอยู่เสมอ
- ฉันมีความรับผิดชอบด้านการเงิน
- ฉันรู้ทัศนะคติในการใช้ชีวิตของฉัน
- เพื่อน ๆ ของฉันให้การเคารพนับถือฉัน
- ฉันไม่ยอมจำนนต่อความไม่ซื่อสัตย์
- คนอื่นต้องการสร้างปฏิสัมพันธ์กับฉัน
- ฉันพึงพอใจในความคิดเห็นของคนอื่น
- ค่านิยมของฉันแสดงออกให้เห็นในชีวิต
- คนอื่นชื่นชมยกย่องในมาตรฐานของฉัน
- ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อพูดถึงค่านิยมของฉัน
- ฉันรู้สึกรับได้กับบุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับฉัน
- ฉันจำเป็นที่จะอยู่ตรงนั้นเมื่อคนอื่นมีปัญหา
- ฉันไม่ได้อาศัยอยู่บนข้อบกพร่องของคนอื่น
- ถ้าใครที่มีปัญหาใด ๆ ฉันก็มีปัญหานั้น ๆ ด้วย
- ฉันใช้เวลาครุ่นคิดเกี่ยวกับค่านิยมของตนเอง
- ฉันช่วยให้คนอื่นค้นพบศักยภาพของพวกเขา
- คนอื่น ๆ เคยช่วยเหลือให้ฉันประสบผลสำเร็จ
- ฉันเป็นที่รู้จักว่าเป็นคนที่มีผลงานที่มีคุณภาพสูง
- ฉันมีแรงบันดาลใจที่จะทำอะไรให้ออกมาดีที่สุด
- เพื่อนร่วมงานของฉันยินดีที่มีฉันทำงานอยู่ในทีม
- ฉันสามารถเลือกวิธีที่เหมาะสมในการใช้จ่ายเงิน
- ฉันมองว่าความผิดพลาดคือโอกาสที่จะได้เรียนรู้
- ฉันกระตุ้นให้คนอื่นให้แบ่งปันทัศนคติความคิดเห็น
- ผู้คนสามารถไว้ใจฉันได้จนกล้าที่จะบอกความจริง
- ฉันมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นหาโอกาสใหม่ ๆ เสมอ
- ฉันสนับสนุนส่งเสริมผู้คนเมื่อพวกเขามีความท้าทาย
- ฉันวางแผนงานของฉันโดยใช้ผลลัพธ์ที่คาดหวังของฉัน
- ฉันรู้สึกถึงความมีคุณค่าและความรักจากสมาชิกในทีม
- ฉันมีความน่าเชื่อถืออย่างแท้จริงในความสัมพันธ์ของฉัน
- เพื่อน ๆ ของฉันรู้ว่าฉันเป็นที่พึ่งพาอาศัยให้แก่พวกเขาได้
- ฉันยอมรับต่อความรับผิดชอบในความผิดพลาดของฉัน
- ฉันไม่ได้รับผิดชอบต่อแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เพียงลำพัง
- ฉันเป็นผู้จัดการทรัพย์สินที่เก่งในแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ
- ฉันยินดีกล่าวคำชมเชยแก่ผู้อื่นสำหรับงานที่ทำออกมาได้ดี
- ฉันมีความยินดีรับเอาคำติชมและคำแนะนำต่าง ๆ จากผู้อื่น

- ฉันมีการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อที่จะรู้จุดแข็งของตนเอง
- ฉันทำงานด้วยความรับผิดชอบถึงแม้ไม่ได้รับคำสั่งจากเจ้านาย
- ฉันจัดการกับความผิดพลาดของคนอื่นได้ด้วยความเข้าอกเข้าใจ
- ฉันช่วยให้คนอื่นประสบความสำเร็จได้เกินกว่าที่พวกเขาคาดคิด
- ฉันเชื่อว่าการมีสุขภาพที่ดีแข็งแรงมีความสำคัญต่อสมาธิในงาน
- ฉันมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่อเคราะห์ร้ายที่อาจจะเกิดขึ้นในทีม
- ฉันรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ของสมาชิกภายในทีม
- ทุก ๆ การตัดสินใจของฉันสะท้อนให้เห็นในแง่บวกต่อชื่อเสียงของฉัน
- ฉันไม่ลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่นเมื่อเจอกับงานที่ไม่ถนัด
- ฉันแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจทั้งหมดที่เกี่ยวกับงานของฉัน
- ฉันมีความมั่นใจในการกำหนดเส้นตายที่เป็นไปตามความสามารถของฉัน
- เมื่อคนอื่นทำผิดพลาด พวกเขาควรได้รับโอกาสที่จะแก้ไขให้ถูกต้องอีกครั้ง
- ฉันไม่ซ่อนเร้นปิดบังความรู้สึกที่ป่วยหรือความโกรธต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน
- ฉันไม่ยอมให้มีอุปสรรคใด ๆ มาหยุดยั้งจากการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้
- ฉันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความรู้กับคนอื่นถึงแม้พวกเขาไม่ได้ร้องขอ
- ความสำเร็จของทีมเป็นภาระรับผิดชอบอย่างมากที่ฉันแบกไว้บนไหล่ทั้งสอง
- ฉันกำหนดกรอบเวลาที่เป็นจริงเพื่อจะทำงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบให้เสร็จสมบูรณ์
- ฉันกระตุ้นตนเองที่จะเดินหน้าต่อไปหากเมื่อมีสิ่งใดเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนงาน
- ฉันมีความพยายามที่จะค้นหาทางออกของปัญหามากกว่าที่จะไปกล่าวตำหนิผู้อื่น
- ฉันทำงานในเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากความประมาทในทีม
- ฉันให้การเสนอความช่วยเหลืออย่างสมัครใจต่อสมาชิกในทีมเพื่อประสิทธิภาพของงาน
- ฉันแสดงความรับผิดชอบเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นมากกว่าที่จะไปตำหนิผู้อื่น
- ฉันทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความคาดหวังโดยไม่จำเป็นต้องให้ใครบอกว่าต้องทำอะไร
- ฉันรับฟังคนอื่น ถึงแม้พวกเขาจะแสดงความคิดเห็นที่ฉันไม่สามารถให้การสนับสนุนส่งเสริมได้
- ฉันขันอาสาทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบเพื่อจะได้รับความรู้และประสบการณ์
- ฉันได้รับผลสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้าสายงานเพื่อที่จะหาจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข
- ฉันให้ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์และความสำเร็จของงานที่ฉันมีส่วนร่วม
- ฉันพยายามที่กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ที่หากเกิดปัญหาอุปสรรคต่อกระบวนการทำงาน
- ฉันมักจะมองหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งทรัพยากรที่แตกต่างกันก่อนที่จะเริ่มโครงการใหม่หรืองานใหม่
- ฉันเชื่อว่าจำเป็นต้องซื่อสัตย์จริงใจต่อตนเองถึงแม้ว่าจะไม่มีใครมาควบคุมดูแลการ

ทำงานก็ตาม

- ฉันตัดสินใจแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยตรงกับบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าที่จะบ่นหรือเศร้าโศกเสียใจ
- ฉันร้องขอให้เพื่อนร่วมงานประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น
- ฉันให้ความสนับสนุนผู้อื่นอย่างเป็นกลางทั้งภายในทีมและนอกเหนือทีมอื่น ๆ ที่มีการร้องขอ
- ฉันให้ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่กับงานที่กำลังทำอยู่และจะไม่มีการกล่าวตำหนิผู้อื่นต่อปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้น
- ฉันใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเอง ต่ออาชีพ และขยันขันแข็งเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในงาน
- ฉันมีความพยายามที่จะประสบผลสำเร็จในเป้าหมายให้ตรงกำหนดเวลาโดยปราศจากการอะลุ่มอล่วยในคุณภาพหรือประสิทธิภาพของงาน
- ฉันเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศอย่างเปิดเผยที่เหมาะสมโดยปราศจากการแบ่งปันสารสนเทศมากเกินไปหรือน้อยเกินไปเมื่อมีการร้องขอ
- ฉันให้คำชมเชยต่อเพื่อนร่วมทีม ถึงการบริหารทั้งภายในและภายนอกทีมในความมุมานะ ความสำเร็จ และทัศคติในเชิงบวก
- ฉันหยิบยกปัญหาขึ้นมาพูดถึงในเวลาที่เหมาะสมประกอบด้วยคำแนะนำทางแก้ปัญหามากกว่าที่จำไปบ่นหรือรั้งรอเวลาจนกลายเป็นวิกฤต
- ฉันพูดถึงทีมของตนเองและบุคคลอื่นที่อยู่นอกทีมในทางบวก ถึงการบริหารจัดการและการจัดระเบียบองค์กรทั้งหมดทั้งปวงในภาพรวม
- ฉันประสบผลสำเร็จการปฏิบัติตามเป้าหมายอย่างทันเวลาโดยมีคุณภาพของงานในระดับสูงและได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าในระดับสูงด้วย
- ฉันค้นหาความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้นและอาสาสมัครใจที่จะทำงานนอกเหนือจากขอบข่ายงานของคุณมากกว่าที่จะทำให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น
- ฉันแสดงความรับผิดชอบทั้งต่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ และการสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ขัดแย้งต่อความเปลี่ยนแปลงในทางต่อต้าน
- ฉันยกประเด็นขึ้นมาพูดคุยอย่างตรงไปตรงมากับบุคคลอื่นในเวลาที่เหมาะสมในการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยปราศจากการพูดลับหลังคนอื่นหรือการเพิกเฉยต่อพวกเขา

2.4 กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

จากนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ยอมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากการกระทำนั้น และเปิดเผยผลการปฏิบัติด้วยวิธีอันโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ด้วยผู้ควบคุมกำกับดูแลในแง่มุมเชิงจริยธรรมให้สามารถตอบคำถามและข้อตำหนิต่าง ๆ ได้ รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อกฎหมายและต่อความคาดหวังของการให้รับผิดชอบ ในแง่มุมของการปกครองให้สามารถมีการ

ถกเถียงที่เชื่อมโยงถึงปัญหา ในแง่มุมของความเป็นผู้นำให้สามารถรับรองต่อการกระทำ การแสดงออก ผลิตผล การตัดสินใจและนโยบายต่าง ๆ รวมไปถึงการบริหารจัดการและการสนับสนุนส่งเสริมภายใต้กรอบของบทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งงาน และรวมถึงภาระผูกพันต่อการรายงานผล อธิบาย และตอบคำถามต่าง ๆ ได้ เพราะหากขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะเป็นการยากที่จะให้คนรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เพราะเชื่อว่าไม่ต้องเผชิญกับผลที่ตามมา และ

จากการศึกษาลักษณะหรือคุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Boesen (2014), Daum (2015), Molinara (2020), Mathers (2021), Samuel (2021) และ Bias (n.d.) และจากผลการศึกษาทัศนะต่อการประเมินผลจากการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของ Washington (2017), Samuel et al (n.d.) และ Silverstein (n.d.)

ผู้วิจัยได้กำหนดทักษะเพื่อการประเมินผลจากการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) 5 ด้าน คือ 1) ด้านทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง 2) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย 3) ด้านสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการยอมรับผลสะท้อนกลับ 5) ด้านตรงต่อเวลา จัดการเวลาอย่างชาญฉลาด แต่ละด้านมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจและในการกระทำของตนเองที่แสดงให้เห็นถึงรู้หน้าที่และรู้จักตนเองเป็นอย่างดี มีแนวคิดในการใช้ชีวิตเชิงบวก แล้วแสดงออกให้เห็นว่าเราใช้ชีวิตเช่นนั้นจริง ไม่เสแสร้ง มีการวางแผนงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้โดยไม่ต้องมีใครมาคอยควบคุม เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานที่ทำ ต้องรู้จักขอโทษ ไม่แก้ตัว ไม่โทษคนอื่น ให้พูดความจริง ยอมรับในความผิดพลาดนั้น แล้วหาทางแก้ไข และ ต้องแสดงความรับผิดชอบในความผิดพลาดนั้น ๆ ด้วยความจริงใจ ที่สำคัญต้องมีความซื่อสัตย์รักษาสัญญา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้ที่มีความรับผิดชอบต้องประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจในการทำงานแก่ผู้อื่น

2. การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย หมายถึง แนวคิด วิธีการ การปฏิบัติตนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การค้นหาแรงบันดาลใจในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การค้นหาข้อมูลสารสนเทศ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ มีความขยัน อดทน ในการหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ และต้องมุ่งมั่นอย่างจริงใจในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้มีคุณภาพที่ดีที่สุด ได้มาตรฐาน เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ส่งผลให้เป็นที่ไว้วางใจ ในการทำงานชิ้นต่อไป ทำให้เราเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะ ที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน การไว้วางใจ คอยส่งเสริมสนับสนุนผู้อื่นเสมอ คอยแนะนำ แบ่งปันในทุก ๆ ด้าน เช่น ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ ทัศนคติที่ดี เป็นต้น เห็นความสำคัญของเพื่อร่วมทีม ให้โอกาสเมื่อทำผิด ไม่ตัดสินโทษคนอื่น ต้องสร้างสัมพันธ์ในทีมที่ดี กล่าวคำชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อเพื่อนในทีมทำงานได้ดี พูดถึงทีม

ของตนในแง่บวก และรับผิดชอบในผลงานของทีมที่เกิดขึ้นด้วยทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

4. การยอมรับผลสะท้อนกลับ หมายถึง การยอมรับผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา และให้ผลสะท้อนกลับอย่างซื่อสัตย์และตรงไปตรงมากับทีมของตน การสะท้อนผลเป็นกระบวนการในการ ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินผลในการทำงาน ที่ทุกคนต้องซื่อสัตย์ และยอมรับในผล ที่จะเกิดขึ้น ยอมรับข้อเสนอแนะ คำติชม และข้อติเตียน แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

5. ตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด หมายถึง การทำงานทุกแผนงานโครงการ เวลาเป็นสิ่งมีค่า และการตรงต่อเวลาแสดงให้เห็นว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือ มีประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมายต้องมีการวางแผนงาน และต้องทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดในตารางงานด้วยการจัดการเวลาที่ดี ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง รู้ขีดจำกัดของตนเอง รู้จักขอร้องคนอื่นให้ช่วยเหลือเมื่องานของตนไม่เรียบร้อยหรือทำไม่ได้ เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานต้องไม่ย่อท้อ พยายามแก้ไขปัญหาด้วยความร่วมมือของทีมให้ผ่านพ้นปัญหาไปให้ได้ เพื่อให้งานบรรลุตามเวลาที่กำหนด

จากนิยามศัพท์เฉพาะของประเด็นหลักเพื่อการประเมินผลทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวในการสร้างข้อคำถามในแบบประเมินผลการบรรลุความคาดหวังจากการพัฒนาในลักษณะเป็นแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดย 5 หมายถึง มีลักษณะหรือคุณลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีลักษณะหรือคุณลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับมาก 3 หมายถึง มีลักษณะหรือคุณลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับปานกลาง 2 หมายถึง มีลักษณะหรือคุณลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับน้อย และ 1 หมายถึง มีลักษณะหรือคุณลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับน้อยที่สุด ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	ระดับความเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง					
1) ฉันพูดความจริง สามารถไว้ใจได้					
2) ฉันซื่อสัตย์ต่อตนเอง					
3) ฉันเป็นคนรักษาสัญญา และลงมือทำในสิ่งที่ฉันพูด					
4) ฉันรู้จักหน้าที่รับผิดชอบ					
5) ฉันรู้จักตัวตนของฉันเป็นอย่างดี					
6) ฉันทำงานด้วยความรับผิดชอบแม้จะไม่ได้รับคำสั่งจากเจ้านายครู					
7) ฉันทำงานของฉันให้เสร็จสมบูรณ์ได้โดยไม่มีใครต้องบอกว่าทำอะไร					
8) ฉันแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจทั้งหมดที่เกี่ยวกับงานของฉัน และฉันไม่เคยแก้ตัว					
9) ฉันมีความพยายามที่จะค้นหาทางออกของปัญหามากกว่าการไปกล่าวโทษ หรือตำหนิผู้อื่น					

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	ระดับความเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย					
10) ฉันมีพันธะต่อการพัฒนาตนเอง					
11) ฉันตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนและมุ่งไปให้ถึงตามเป้าหมายนั้น					
12) ฉันมีแรงบันดาลใจที่จะทำออกมาให้ดีที่สุด					
13) ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะมุ่งมั่นไปหาโอกาสใหม่ ๆ					
14) ฉันมักมองหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งทรัพยากรที่แตกต่างกันก่อนที่ฉันจะเริ่มโปรเจคใหม่					
15) ฉันไม่ยอมให้อุปสรรคใด ๆ มาหยุดยั้งฉันจากการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้					
16) ฉันขันอาสาทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบของฉันเพื่อจะได้รับความรู้และประสบการณ์					
17) ฉันใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและต่ออาชีพและขยันขันแข็ง เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในงาน					
สนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
18) เพื่อน ๆ สามารถวางใจ และพึ่งพาอาศัยฉันได้					
19) ฉันสนับสนุนส่งเสริมผู้คนอื่นเมื่อเขามีความท้าทาย					
20) ฉันไม่ได้รับผิดชอบต่อแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ของฉันเพียงลำพัง					
21) ฉันกระตุ้นให้คนอื่นแบ่งปันทัศนะคติความคิดเห็น					
22) เมื่อคนอื่นทำผิดพลาด พวกเขาควรได้รับโอกาสที่จะแก้ไขให้ถูกต้องอีกครั้ง					
23) ฉันช่วยให้คนอื่นประสบความสำเร็จ และค้นพบศักยภาพของตนเองได้เกินกว่าที่พวกเขาคิด					
24) ฉันไม่ตัดสินคนอื่น					
25) ฉันเสนอความช่วยเหลืออย่างสมัครใจต่อสมาชิกในทีมเพื่อประสิทธิภาพของงาน					
26) ฉันไม่ลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่นเมื่อฉันไปเจอกับงานที่ไม่ถนัด					
27) ฉันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความรู้กับคนอื่นถึงแม้พวกเขาไม่ได้ร้องขอ					
28) ฉันยินดีที่จะให้คำนิยมชมเชยแก่ผู้อื่นสำหรับงานที่ทำออกมาดี					
29) ฉันรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ของสมาชิกภายในทีมของฉัน					
30) ฉันมีพันธะรับผิดชอบต่อเคราะห์ร้ายที่อาจเกิดขึ้นในทีมของฉัน					
31) ฉันพูดถึงทีมตนเอง และบุคคลอื่นที่อยู่นอกทีมในทางบวก ถึงการบริหารจัดการและการจัดระเบียบองค์กรทั้งหมดในภาพรวม					
การยอมรับผลสะท้อนกลับ					
32) ฉันร้องขอให้เพื่อนร่วมงานประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถของฉันเพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น					
33) ฉันยกปัญหาขึ้นมาพูดคุยในเวลาที่เหมาะสมด้วยคำแนะนำแนวทางแก้ปัญหามากกว่าที่จะบ่น หรือรั้งรอเวลา จนกลายเป็นวิกฤต					

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	ระดับความเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
34) ฉันมองว่าความผิดพลาดคือโอกาสที่จะได้เรียนรู้					
35) ทุก ๆ การตัดสินใจของฉันมันสะท้อนให้เห็นในแง่บวกต่อชื่อเสียงของฉัน					
36) ฉันรับฟังคนอื่นถึงแม้พวกเขาจะแสดงความคิดเห็นที่ฉันไม่สามารถให้การสนับสนุนส่งเสริมได้					
37) ฉันประเมินการปฏิบัติงานเพื่อจะรู้จุดแข็งของตนเอง					
38) ฉันได้รับผลสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้าสายงานกลุ่มเพื่อที่จะหาจุดปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น					
39) ฉันยินดีรับเอาคำติชมและคำแนะนำต่าง ๆ จากคนอื่น					
ตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด					
40) ฉันกำหนดกรอบเวลาตามความสามารถของฉันที่เป็นจริง เพื่อที่จะทำงานต่าง ๆ ที่ฉันรับผิดชอบให้เสร็จสมบูรณ์					
41) ฉันกระตุ้นตนเองที่จะเดินหน้าต่อไปหากเมื่อมีสิ่งใดเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนงาน					
42) ฉันมีความพยายามที่จะประสบผลสำเร็จในเป้าหมายให้ตรงกำหนดเวลาโดยปราศจากการอะลุ่มอล่วยในคุณภาพหรือประสิทธิภาพของงาน					
43) ฉันพยายามกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ หากเกิดปัญหาอุปสรรคต่อกระบวนการทำงาน					
44) ฉันวางแผนงานของฉันโดยใช้ผลลัพธ์ที่คาดหวังของฉัน					

2.5 บริบทของโรงเรียนวรราชวิทยา : กลุ่มทดลองเพื่อทดสอบประสิทธิภาพของนวัตกรรมที่เป็นผลผลิตในการวิจัย

2.5.1 ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา

โรงเรียนวรราชวิทยา ตั้งอยู่เลขที่ 114/1 หมู่ที่ 11 ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2529 โดยนายวิทยา กิติศรีวรพันธุ์ โดยใช้ชื่อว่า “โรงเรียนอนุบาลวังสะพุง” เริ่มแรกมีนักเรียน 60 คน ห้องเรียนจำนวน 2 ห้องเรียน ครูจำนวน 6 คน นายเรียบ สุวรรณผู เป็นครูใหญ่และผู้จัดการ นางอำไพ กิติศรีวรพันธุ์ เป็นผู้รับใบอนุญาต

ปีการศึกษา 2530 จำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 80 คน จึงสร้างอาคารเรียนเพิ่มขึ้นใหม่ 1 หลัง มี 3 ห้องเรียน เป็นอาคารคอนกรีตชั้นเดียว

ปีการศึกษา 2531 ได้รับโอนสิทธิ์จากโรงเรียนพิสิฐอนุสรณ์ จากอำเภอเมือง จังหวัดเลย ทำให้โรงเรียนได้รับเงินอุดหนุนการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นต้นมา ตามหนังสืออนุญาตที่ 31/2531 ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2531 โรงเรียนจึงเปลี่ยนมาใช้ชื่อเป็น “โรงเรียนพิสิฐอนุสรณ์”

วันที่ 1 สิงหาคม 2531 เปลี่ยนชื่อโรงเรียนจาก พิสิฐอนุสรณ์ เป็น “โรงเรียนอนุบาลวิทยา” ตามใบอนุญาตเลขที่ 62/2531 ตามชื่อผู้ตั้งโรงเรียน คือ นายวิทยา กิติศรีวรพันธุ์ ซึ่งได้ ถึงแก่

กรรมหลังจากตั้งโรงเรียนได้ไม่นาน

ปีการศึกษา 2544 วันที่ 25 พฤษภาคม 2544 เปลี่ยนชื่อโรงเรียนจาก อนุบาลวิทยา เป็น “โรงเรียนวรราชศึกษา” ตามใบอนุญาตที่ 37/2544 ทำการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาปีที่ 1- 6 ตามใบอนุญาตที่ 35/2544

ปีการศึกษา 2545 วันที่ 7 ตุลาคม 2545 เปลี่ยนชื่อโรงเรียนจาก วรราชศึกษา เป็น “โรงเรียนวรราชวิทยา” ตามใบอนุญาตเลขที่ 114/2545

ปีการศึกษา 2555 วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2555 ทำการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ม.1–ม.3 ตามใบอนุญาตเลขที่ 1/2555

ปีการศึกษา 2558 ทำการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.4–ม.6 ตามหนังสืออนุญาต (อช.1) ลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2557

2.5.2 ข้อมูลทั่วไป

สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนเมือง บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียน ได้แก่ โรงแรมอรทัย ชื่นบานเนอสเซอรี่ ปั๊มน้ำมันเอสโซ่ ปั๊มน้ำมัน ปตท. โรงเรียนศรีสงครามวิทยา หมวดการทางวังสะพุง อาชีพหลักของชุมชน คือ อาชีพรับจ้าง รับราชการ และอาชีพส่วนตัว ได้แก่ ขายสลากกินแบ่งรัฐบาล ขายอาหาร ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

ที่ตั้งของโรงเรียนมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ จรดกับถนนหมู่บ้านและพื้นที่ทำการเกษตรตำบลศรีสงคราม

ทิศใต้ จรดกับถนนหมายเลข 210 เลย-อุดรธานี

ทิศตะวันออก จรดกับบ้านพักอาศัยและพื้นที่การเกษตร

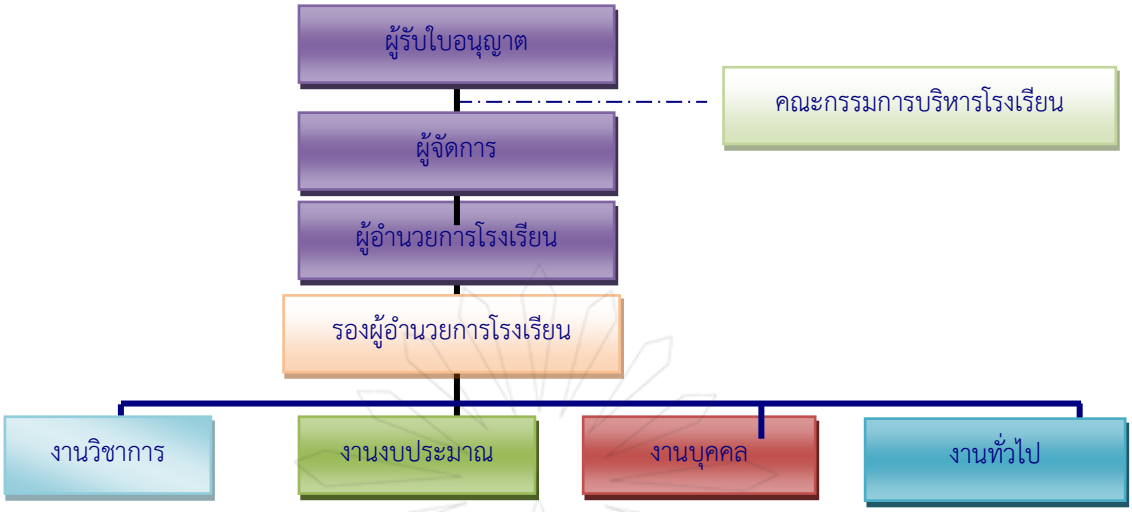
ทิศตะวันตก จรดกับบ้านพักอาศัยและพื้นที่การเกษตร

เขตพื้นที่บริการประกอบด้วย 5 อำเภอในจังหวัดเลย ประกอบด้วย 1) อำเภอวังสะพุง 2) อำเภอภูหลวง 3) อำเภอหนองหิน 4) อำเภอเอราวัณ 5) อำเภอเมืองเลย

ปัจจุบันโรงเรียนวรราชวิทยา เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เปิดทำการสอน 4 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

2.5.3 ข้อมูลด้านการบริหาร

โรงเรียนวรราชวิทยา แบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 4 ด้าน ได้แก่ด้านบริหารงานวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล บริหารงานทั่วไป



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหาร

การบริหารงานทั้ง 4 ด้าน มีการวางแผนงานที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เพื่อง่ายต่อการดำเนินงาน ติดตามประเมินผล ตามตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 แผนงานบริหารงานทั้ง 4 ด้าน

แผนงานวิชาการ	แผนงานงบประมาณ	แผนงานบุคลากร	แผนงานบริหารทั่วไป
1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การวางแผนด้านการวิชาการ 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2. การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน การศึกษาเอกชน	1. การวางแผนอัตรากำลัง 2. การจัดสรรอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 5. การลาทุกประเภท 6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 8. การสั่งพักงานและการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน	1. การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษา 3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4. งานวิจัยเพื่อการพัฒนานโยบายและแผน 5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

แผนงานวิชาการ	แผนงานงบประมาณ	แผนงานบุคลากร	แผนงานบริหารทั่วไป
6. การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9. การนิเทศการศึกษา 10. การแนะแนว 11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานศึกษาและสถานประกอบการอื่นที่จัดการศึกษา	3. การอนุมัติการจ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ 5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ 8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา 9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 10. การการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 11. การวางแผนพัสดุ จำหน่ายพัสดุ	9. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 10. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 11. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 12. การจัดทำบัญชีรายชื่อและการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 13. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา 14. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 15. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 16. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา 17. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 18. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 8. การดำเนินงานธุรการ 9. การดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 10. การจัดทำสำมะโนประชากร 11. การรับนักเรียน 12. การประสานงานจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย 13. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 14. การทัศนศึกษา 15. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน 16. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 17. การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษา ของบุคคล องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 18. งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 19. การรายงานผลการปฏิบัติงาน 20. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน 21. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

แผนงานวิชาการ	แผนงาน งบประมาณ	แผนงานบุคลากร	แผนงานบริหารทั่วไป
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17. การพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ	12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้งบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 13. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 14. การจัดหาพัสดุ 15. การควบคุมดูแลบำรุง รักษาและ 16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน 17. การเบิกเงินจากคลัง 18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน 19. การนำเงินส่งคลัง 20. การจัดทำบัญชีการเงิน 21. การจัดทำรายงานทาง การเงินและงบทางการเงิน 22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน		

2.5.4 จำนวนบุคลากร จำแนกตามหน้าที่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์ (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566)

ตารางที่ 2.6 จำนวนบุคลากร จำแนกตามหน้าที่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์

ประเภทบุคลากร	เพศ (คน)		ระดับการศึกษา (คน)			อายุเฉลี่ย (ปี)	ประสบการณ์ในตำแหน่ง (เฉลี่ย) (ปี)
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี		
ผู้รับใบอนุญาต		1			1	68	34
ผู้จัดการ	1				1	41	20
ผู้อำนวยการ	1				1	42	10
รอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ				1	3	41	4
ครู (บรรจุ)	16	70		82	4	31	10
ครูพิเศษ/ครูผู้ช่วย (ไม่บรรจุ)	5	43		48		29	5
ครูต่างประเทศ	1	3		2		45	8
พี่เลี้ยง							
บุคลากรทางการศึกษา	2	1		3		37	7
นักการภารโรง แม่บ้าน	8						
แม่ครัว	9						
คนขับรถ	46						
ยามรักษาความปลอดภัย	3						
อื่น ๆ (ระบุ.....)							

2.5.5 สถิติจำนวนนักเรียน (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566)

ตารางที่ 2.7 สถิติจำนวนนักเรียน

ลำดับ	ระดับชั้น	จำนวนห้องเรียน	จำนวนนักเรียน		
			ชาย	หญิง	รวม
1	เตรียมอนุบาล	2	14	28	42
2	อนุบาล 1	5	59	60	119
3	อนุบาล 2	7	109	103	212
4	อนุบาล 3	8	112	128	240
5	ประถมศึกษาปีที่ 1	9	140	150	290
6	ประถมศึกษาปีที่ 2	9	143	162	305
7	ประถมศึกษาปีที่ 3	11	171	180	351
8	ประถมศึกษาปีที่ 4	8	134	143	277
9	ประถมศึกษาปีที่ 5	8	139	149	288
10	ประถมศึกษาปีที่ 6	7	133	115	248
11	มัธยมศึกษาปีที่ 1	4	58	71	129
12	มัธยมศึกษาปีที่ 2	4	53	57	110
13	มัธยมศึกษาปีที่ 3	4	48	57	105
14	มัธยมศึกษาปีที่ 4	3	35	37	72
15	มัธยมศึกษาปีที่ 5	2	30	31	61
16	มัธยมศึกษาปีที่ 6	3	37	26	63
รวมทุกระดับ		**94**	**1,405**	**1,507**	**2,912**

2.5.6 รายละเอียดอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้

ข้อมูลอาคารสถานที่

1. อาคารเรียน จำนวน 12 หลัง ประกอบด้วย
   (1) อาคารอนุบาล 1
   (2) อาคารเตรียมอนุบาล
   (3) อาคารอนุบาล 2
   (4) อาคารคุณยายแทน
   (5) อาคารวรราช
   (6) อาคารคุณตาเรียบ
   (7) อาคารคุณลุงเกษม คุณป้าอรทัย
   (8) อาคารมัธยม 1 ชงโค
   (9) อาคารมัธยม 2 ดอกคูณ

(10) อาคารนาฏศิลป์
(11) อาคารคุณป้าต๋อย
(12) อาคารรวมญาติ

2. อาคารประกอบ จำนวน 7 หลัง ประกอบด้วย
(1) อาคารเอนกประสงค์ประถม
(2) หอประชุมมัธยม
(3) โรงอาหารอนุบาล
(4) อาคารดนตรี-นาฏศิลป์
(5) โรงอาหารมัธยม
(6) อาคารบ้านยายแทน
(7) อาคารธุรการ
(8) อาคารยายสน

3. ส้วม
ส้วมอาคารแยกเอกเทศ จำนวน 4 หลัง ประกอบด้วย
(1) ส้วมอนุบาล (2 ห้อง ชาย 1 ห้อง หญิง 1 ห้อง)
(2) ส้วมประถม (10 ห้อง ชาย 5 ห้อง หญิง 5 ห้อง)
(3) ส้วมหอประชุมประถม (10 ห้อง ชาย 4 ห้อง หญิง 6 ห้อง)
(4) ส้วมหอประชุมมัธยม (6 ห้อง ชาย 3 ห้อง หญิง 3 ห้อง)
ส้วมในอาคารเรียน ประกอบด้วย
(1) ส้วมอาคารคุณตาเรียบ (12 ห้อง ชาย 6 ห้อง หญิง 6 ห้อง)
(2) ส้วมอาคารมัธยม 1 (6 ห้อง ชาย 3 ห้อง หญิง 3 ห้อง)
(3) ส้วมอาคารมัธยม 2 (4 ห้อง ชาย 2 ห้อง หญิง 2 ห้อง)
(4) ส้วมอาคารอนุบาล 1 (ภายในห้องเรียน 4 ห้อง)
(5) ส้วมอาคารเตรียมอนุบาล (ภายในห้องเรียน 3 ห้อง)
(6) ส้วมอาคารอนุบาล 2 (ภายในห้องเรียน 6 ห้อง)
(7) ส้วมอาคารคุณยายแทน (ภายในห้องเรียน 8 ห้อง)
รวมจำนวนห้องส้วม 71 ห้อง

4. สนามเด็กเล่น 1 สนาม
5. สนามฟุตบอล 2 สนาม
6. สนามบาสเก็ตบอล 1 สนาม
7. สนามแบดมินตัน 2 สนาม
8. สนามวอลเลย์บอล 1 สนาม

ข้อมูลแหล่งเรียนรู้
1. ห้องปฏิบัติการ
(1) ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ จำนวน 3 ห้อง
(2) ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ จำนวน 6 ห้อง

(3) ห้องปฏิบัติการทางภาษา จำนวน 2 ห้อง
(4) ห้องดนตรี จำนวน 3 ห้อง
(5) ห้องนาฏศิลป์ จำนวน 2 ห้อง

2. คอมพิวเตอร์ จำนวน 215 เครื่อง
(1) ใช้เพื่อการเรียนการสอน 240 เครื่อง
(2) ใช้เพื่อการบริหารจัดการ 15 เครื่อง

3. แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน
(1)ห้องนาฏศิลป์ แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม
(2)ห้องดนตรีสากล
(3)ห้องดนตรีพื้นบ้าน
(4)ห้องศิลปะ
(5)ห้องคอมพิวเตอร์
(6)ห้องปฏิบัติการทางภาษา
(7)ห้องโสตทัศนศึกษา
(8)ห้องอาเซียน
(9)ห้องพยาบาล
(10)ห้องวิทยาศาสตร์ (ฟิสิกส์ เคมี ชีวะ)
(11)ห้องคณิตศาสตร์
(12)ห้องสมุด

4. แหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน
(1) สวนรุกขชาติ 100 ปี กรมป่าไม้ (ปากปวน)
(2) วัดพัทธสีมาราม
(3) เทสโก้โลตัส
(4) วัดถ้ำผาบิ้ง
(5) การทำไร่นาสวนผสม บ้านป่าไม้งาม
(6) การทอผ้าฝ้ายพื้นเมือง บ้านลาด
(7) การถักทำไหมพรม บ้านขอนยาง
(8) วัดพัทธศรีมาราม
(9) ศาลเจ้าพ่อศรีสงคราม
(10) วัดป่าผาเจริญ
(11) วัดป่าคีรีวาริน
(12) วัดป่าภูทอก
(13) วัดป่าโคกมน
(14) วัดป่าสัมมานุสรณ์
(15) วัดบ้านโนนสว่าง
(16) วัดถ้ำผาหมากฮ่อ

(17) ศูนย์ศิลป์สิรินธร โรงเรียนศรีสงครามวิทยา
(18) การเพาะเห็ด
(19) ศูนย์ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ทอผ้าพื้นบ้าน
(20) โครงการพัฒนาพื้นที่เทิดพระเกียรติฯ ผาบ่าว-ผาสาว
(21) หน่วยพิทักษ์ป่าห้วยแบ่ง
(22) หน่วยพิทักษ์ป่าน้ำทบ
(23) วัดป่าคีรีวาริน
(24) พระธาตุกุดต่อเรือ
(25) วัดเทิง
(26) เกษตรทฤษฎีใหม่
(27) วัดโพธิ์เย็น
(28) ถ้ำผาพุง
(29) วัดถ้ำคูหาวารี
(30) ศูนย์การเรียนรู้เกษตรผสมผสาน คุณเฉลิม อินทรชัยศรี
(31) โรงผลิตปุ๋ยอินทรีย์อัดเม็ด ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงบ้านห้วยม่วง

2.5.7 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

1) ปรัชญา *" ความรู้ดี คุณธรรมเลิศ "*

ความรู้ หมายถึง หลักวิชาการและประสบการณ์ที่นักเรียนได้รับการพัฒนาด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสังคม ให้มีความรู้ความสามรถในด้านต่าง ๆ รู้จักคิดเป็น ทำเป็น คือ ปฏิบัติงานเกิดผลและแก้ปัญหาเป็นตามความเหมาะสมกับวัย

คุณธรรม หมายถึง การประพฤติถูกธรรม ตามคุณลักษณะของพลเมืองดี ให้มีคุณธรรม บุคลิกภาพ อุปนิสัยและพฤติกรรมที่ดี มีศีลธรรมตามความต้องการของประเทศชาติ

ความรู้ดี คุณธรรมเลิศ หมายถึง การที่นักเรียนได้รับการพัฒนาด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสังคม ให้มีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี ควบคู่ไปกับการอบรมบ่มนิสัยให้นักเรียนมีการประพฤติคุณธรรมตามคุณลักษณะของพลเมืองดีมีคุณภาพบุคลิกลักษณะ อุปนิสัยและพฤติกรรมที่ดีตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

2) วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม สืบสานศิลปวัฒนธรรม และส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

3) พันธกิจ

(1) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) จัดหา/พัฒนา/ปรับปรุง สื่อเทคโนโลยีให้ทันสมัยเอื้อต่อการเรียนรู้

(3) ส่งเสริมผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

(4) ส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

(5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเน้นการมีส่วนร่วม

4) เป้าหมาย

(1) สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) สถานศึกษามีสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เอื้อต่อการเรียนรู้

(3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ

(4) นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มีคุณภาพกายสุขภาพจิตดี มีคุณธรรม จริยธรรม รักในศิลปวัฒนธรรมชาติ

(5) สถานศึกษามีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5) กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล

6) เอกลักษณ์

สุนทรียภาพด้านดนตรี

7) อัตลักษณ์

คุณธรรม จริยธรรม “ซื่อสัตย กตัญญู”

2.5.8 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

1) ระดับปฐมวัย

ผลการพัฒนาเด็ก

ตารางที่ 2.8 ตารางแสดงผลการพัฒนาเด็ก ระดับปฐมวัย (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563)

ผลพัฒนาการด้าน	จำนวนเด็กทั้งหมด	ร้อยละของเด็กตามระดับคุณภาพ					
		ดี		พอใช้		ปรับปรุง	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านร่างกาย	662	610	92.15	52	7.85	0	0.00
2. ด้านอารมณ์-จิตใจ	662	612	92.45	50	7.55	0	0.00
3. ด้านสังคม	662	589	88.97	73	11.03	0	0.00
4. ด้านสติปัญญา	662	634	95.77	28	4.23	0	0.00

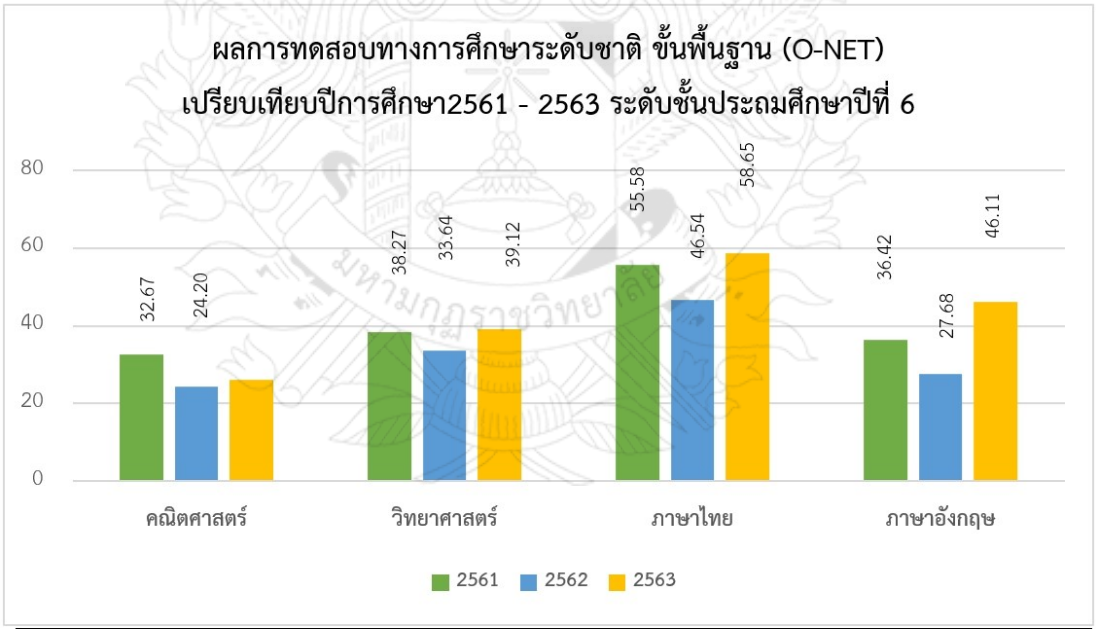
2) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET

เปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวนนักเรียนทั้งหมด : 250

ตารางที่ 2.9 ตารางเปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561-2563 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563)

วิชา	จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ปี 2563	คะแนนเฉลี่ย ผลการทดสอบ O-NET			ผลต่างคะแนนเฉลี่ย ปี 63 เทียบ ปี 62	ร้อยละของคะแนนเฉลี่ย ปี 63 เทียบ ปี 62	แปลผลพัฒนาการเทียบกับร้อยละ 3
			2561	2562	2563			
คณิตศาสตร์	158	29.99	32.67	24.40	26.20	+1.80	7.38	มีพัฒนาการ
วิทยาศาสตร์	158	38.78	38.27	33.64	39.12	+5.48	16.29	มีพัฒนาการ
ภาษาไทย	158	56.20	55.58	46.54	58.65	+12.11	26.02	มีพัฒนาการ
ภาษาอังกฤษ	158	43.55	36.42	27.68	46.11	+18.43	66.58	มีพัฒนาการ

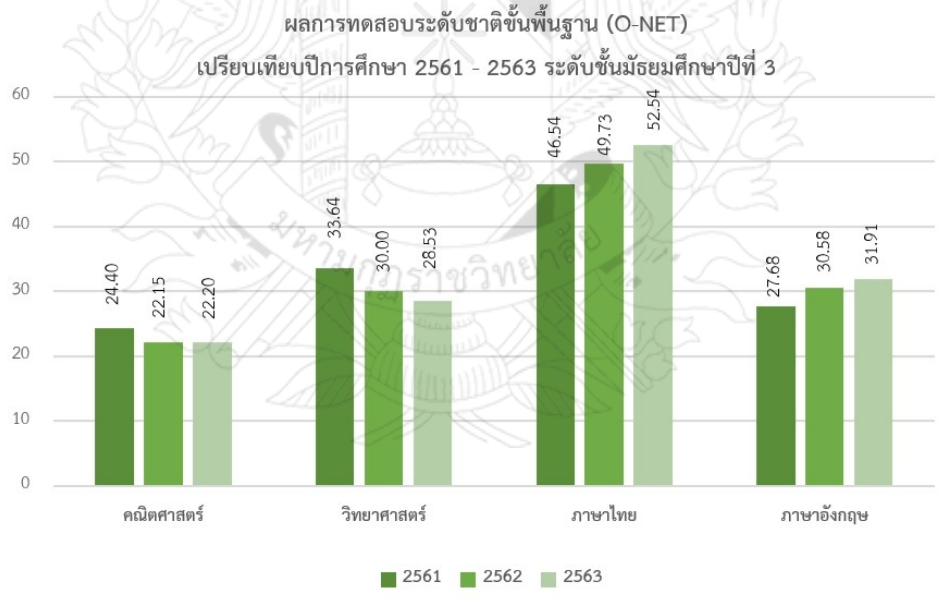


ภาพที่ 2.4 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2561 - 2563 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

เปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียนทั้งหมด : 154

ตารางที่ 2.10 ตารางเปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561-2563 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563)

วิชา	จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ปี 2563	คะแนนเฉลี่ย ผลการทดสอบ O-NET			ผลต่างคะแนนเฉลี่ย ปี 63 เทียบ ปี 62	ร้อยละของคะแนนเฉลี่ย ปี 63 เทียบ ปี 62	แปลผลพัฒนาการเทียบกับร้อยละ 3
			2561	2562	2563			
คณิตศาสตร์	98	25.46	24.40	22.15	22.20	+0.05	0.23	มีพัฒนาการแต่ไม่ถึงร้อยละ 3
วิทยาศาสตร์	92	29.89	33.64	30.00	28.53	-1.47	-4.90	ไม่มีพัฒนาการ
ภาษาไทย	98	54.29	46.54	49.73	52.54	+2.81	5.67	มีพัฒนาการ
ภาษาอังกฤษ	93	34.38	27.68	30.58	31.91	+1.33	4.35	มีพัฒนาการ

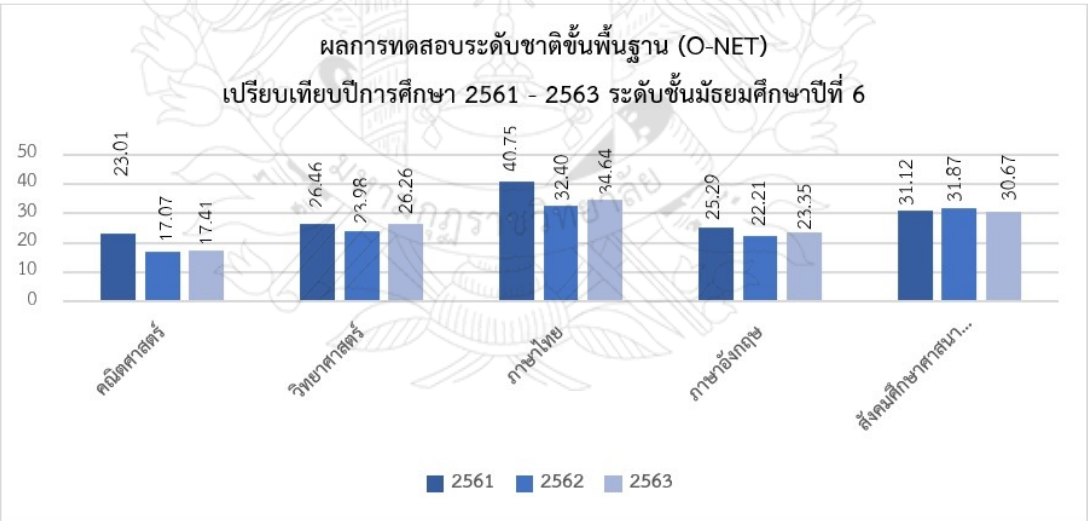


ภาพที่ 2.5 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2561 – 2563 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3

เปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวนนักเรียนทั้งหมด : 69

ตารางที่ 2.11 ตารางเปรียบเทียบผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561-2563 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563)

วิชา	จำนวนนักเรียนที่เข้าสอบ	คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ปี 2563	คะแนนเฉลี่ย ผลการทดสอบ O-NET			ผลต่างคะแนนเฉลี่ย ปี 63 เทียบ ปี 62	ร้อยละของคะแนนเฉลี่ย ปี 63 เทียบ ปี 62	แปลผลพัฒนาการเทียบกับร้อยละ 3
			2561	2562	2563			
คณิตศาสตร์	56	26.04	23.01	17.07	17.41	+0.34	1.99	มีพัฒนาการแต่ไม่ถึงร้อยละ 3
วิทยาศาสตร์	50	32.68	26.46	23.98	26.26	+2.28	9.51	มีพัฒนาการ
ภาษาไทย	54	44.36	40.75	32.40	34.64	+2.24	6.91	มีพัฒนาการ
			2561	2562	2563			
ภาษาอังกฤษ	56	29.94	25.29	22.21	23.35	+1.14	5.13	มีพัฒนาการ
สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	55	35.93	31.12	31.87	30.67	-1.20	-3.77	ไม่มีพัฒนาการ



ภาพที่ 2.6 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) เปรียบเทียบปีการศึกษา 2561-2563 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6

2.2) จำนวนและร้อยละของนักเรียนที่มีผลการเรียนระดับ 3 ขึ้นไประดับประถมศึกษา

ตารางที่ 2.12 ตารางจำนวนและร้อยละของนักเรียนที่มีผลการเรียนระดับ 3 ขึ้นไป ระดับประถมศึกษา (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563)

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา	ระดับผลการเรียน																	
	ป. 1			ป. 2			ป.3			ป.4			ป. 5			ป.6		
	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ
ภาษาไทย	317	251	79.18	362	270	74.59	276	231	83.70	279	220	78.85	259	225	86.87	250	233	93.20
คณิตศาสตร์	317	275	86.75	362	296	81.77	276	226	81.88	279	239	85.66	259	199	76.83	250	204	81.16
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	317	283	89.27	362	313	86.46	276	225	81.52	279	198	70.97	259	215	83.01	250	200	80.00
สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	317	282	88.96	362	295	81.49	276	267	96.74	279	222	79.57	259	217	83.78	250	221	88.40
ประวัติศาสตร์	317	280	88.33	362	323	89.23	276	272	98.55	279	270	96.77	259	247	95.37	250	242	96.80
สุขศึกษาและพลศึกษา	317	275	86.75	362	297	82.04	276	237	85.87	279	201	72.04	259	238	91.89	250	244	97.60
ศิลปะ	317	308	97.16	362	338	93.37	276	276	100.00	279	271	97.13	259	255	98.46	250	241	96.40
การงานอาชีพ	317	289	91.17	362	335	92.54	276	274	99.28	279	268	96.06	259	250	96.53	250	245	98.00
ภาษาต่างประเทศ	317	239	75.39	362	219	60.50	276	170	61.59	279	155	55.56	259	188	72.59	250	134	53.60
หน้าที่พลเมือง	317	300	94.64	362	334	92.27	276	271	98.19	279	264	94.62	259	254	98.07	250	244	97.60

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เทอมที่ 1

ตารางที่ 2.13 ตารางจำนวนและร้อยละของนักเรียนที่มีผลการเรียนระดับ 3 ขึ้นไป ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เทอมที่ 1 (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563)

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา	ระดับผลการเรียน								
	ม. 1			ม. 2			ม. 3		
	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ
ภาษาไทย	145	53	36.55	137	64	46.72	152	52	34.21
คณิตศาสตร์	145	43	29.66	137	26	18.98	152	36	23.68
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	145	36	24.83	137	29	21.17	152	76	50.00
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	145	62	42.76	137	48	35.04	152	73	48.03
ประวัติศาสตร์	145	67	46.21	137	84	61.31	152	84	55.26
สุขศึกษาและพลศึกษา	145	123	84.83	137	107	78.10	152	98	64.47
ศิลปะ	145	80	55.17	137	71	51.82	152	84	55.26
การงานอาชีพ	145	75	51.72	137	79	57.66	152	75	49.34
ภาษาต่างประเทศ	145	72	49.66	137	70	51.09	152	62	40.79
คณิตศาสตร์เพิ่มเติม	145	36	24.83	137	26	18.98	152	22	14.47
ภาษาอังกฤษฟัง-พูด	145	49	33.79	137	70	51.09	152	68	44.74
หน้าที่พลเมือง	145	36	24.83	137	42	30.66	152	57	37.50

เทอมที่ 2

ตารางที่ 2.14 ตารางจำนวนและร้อยละของนักเรียนที่มีผลการเรียนระดับ 3 ขึ้นไป ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เทอมที่ 2 (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563)

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา	ระดับผลการเรียน								
	ม. 1			ม. 2			ม. 3		
	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ
ภาษาไทย	144	62	43.06	132	66	50.00	148	57	38.51
คณิตศาสตร์	144	48	33.33	132	52	39.39	148	46	31.08
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	144	68	47.22	132	56	42.42	148	67	45.27
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	144	64	44.44	132	46	34.85	148	56	37.84
ประวัติศาสตร์	144	52	36.11	132	52	39.39	148	77	52.03
สุขศึกษา และพลศึกษา	144	114	79.17	132	109	82.58	148	99	66.89
ศิลปะ	144	70	48.61	132	62	46.97	148	90	60.81
การงานอาชีพ	144	83	57.64	132	69	52.27	148	68	45.95
ภาษาต่างประเทศ	144	78	54.17	132	77	58.33	148	54	36.49
คณิตศาสตร์เพิ่มเติม	144	41	28.47	132	46	34.85	148	43	29.05
ภาษาอังกฤษฟัง-พูด	144	53	36.81	132	61	46.21	148	71	47.97
หน้าที่พลเมือง	144	98	68.06	132	74	56.06	148	86	58.11

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เทอมที่ 1

ตารางที่ 2.15 ตารางจำนวนและร้อยละของนักเรียนที่มีผลการเรียนระดับ 3 ขึ้นไป ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เทอมที่ 1 (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563)

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา	ระดับผลการเรียน								
	ม. 4			ม. 5			ม. 6		
	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ
ภาษาไทย	72	25	34.72	61	26	42.62	68	24	35.29
คณิตศาสตร์	72	25	34.72	61	22	36.07	-	-	-
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	72	42	58.33	61	32	52.46	68	38	55.88
ประวัติศาสตร์	72	46	63.89	61	36	59.02	68	28	41.18
สุขศึกษา และพลศึกษา	72	56	77.78	61	48	78.69	68	47	69.12
ศิลปะ	72	48	66.67	61	40	65.57	68	45	66.18
การงานอาชีพ	72	54	75.00	61	28	45.90	68	30	44.12
ภาษาต่างประเทศ	72	29	40.28	61	25	40.98	68	21	30.88
คณิตศาสตร์เพิ่มเติม	71	19	26.76	59	18	30.51	69	21	30.43
พลศึกษา	42	56	78.87	59	44	74.58	69	42	60.87
ดาราศาสตร์และอวกาศ	42	16	38.10	29	11	37.93	35	14	40.00
ฟิสิกส์	42	12	28.57	29	8	27.59	35	10	28.57
เคมี	42	13	30.95	29	6	20.69	35	12	34.29
ชีววิทยา	42	16	38.10	29	10	34.48	35	14	40.00
การฟัง การดู การพูด	71	25	35.21	-	-	-	-	-	-
การเขียน	-	-	-	59	18	30.51	-	-	-
หลักภาษาไทย	-	-	-	-	-	-	69	21	30.43
อังกฤษอ่านเขียน	29	8	27.59	30	12	40.00	34	14	41.18
อังกฤษเพื่อการสื่อสาร	29	10	34.48	30	10	33.33	34	16	47.06

เทอมที่ 2

ตารางที่ 2.16 ตารางจำนวนและร้อยละของนักเรียนที่มีผลการเรียนระดับ 3 ขึ้นไป ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เทอมที่ 2 (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563)

กลุ่มสาระการเรียนรู้/รายวิชา	ระดับผลการเรียน								
	ม. 4			ม. 5			ม. 6		
	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ	จำนวนนักเรียน	นักเรียนผลการเรียน 3 ขึ้นไป	ร้อยละ
ภาษาไทย	70	23	32.86	58	24	41.38	68	25	36.76
คณิตศาสตร์	70	26	37.14	58	23	39.66	-	-	-
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	70	39	55.71	58	29	50.00	68	36	52.94
ประวัติศาสตร์	70	42	60.00	58	31	53.45	68	28	41.18
สุขศึกษา และพลศึกษา	70	51	72.86	58	45	77.59	68	41	60.29
ศิลปะ	70	45	64.29	58	39	67.24	68	42	61.76
การงานอาชีพ	70	50	71.43	58	25	43.10	68	28	41.18
ภาษาต่างประเทศ	70	25	35.71	58	21	36.21	68	18	26.47
คณิตศาสตร์เพิ่มเติม	71	15	21.13	59	14	23.73	69	13	18.48
พลศึกษา	71	55	77.46	59	41	69.49	69	35	50.72
ดาราศาสตร์และอวกาศ	42	14	33.33	29	10	34.42	35	9	25.71
ฟิสิกส์	42	9	21.43	29	8	27.59	35	11	31.43
เคมี	42	12	28.57	29	7	24.14	35	9	25.71
ชีววิทยา	42	14	33.33	29	9	31.03	35	11	31.43
การอ่านวรรณกรรม	71	22	30.99	-	-	-	-	-	-
วรรณกรรมพื้นบ้าน	-	-	-	59	21	35.59	-	-	-
พัฒนาทักษะทางภาษา	-	-	-	-	-	-	69	15	21.74
อังกฤษอ่านเขียน	29	9	31.03	30	10	33.33	34	13	38.24
อังกฤษเพื่อการสื่อสาร	29	8	27.59	30	9	30.00	34	12	35.29

2.5.9 ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบของ สมศ.
การประเมินรอบที่ 3

ตารางที่ 2.17 ผลการประเมินภายนอกรอบที่ 3

ระดับ	ระดับผลการประเมิน	
	ระดับคุณภาพ	ผลการรับรอง
ระดับปฐมวัย	ดี	รับรอง
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ดี	รับรอง

การประเมินรอบที่ 4

ตารางที่ 2.18 ผลการประเมินภายนอกรอบที่ 4

ระดับ	ระดับผลการประเมิน				
	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	ด้านที่ 4	ด้านที่ 5
ระดับปฐมวัย	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม	ดีเยี่ยม

จุดเด่น
ระดับปฐมวัย
คุณภาพของเด็ก
1. เด็กมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
2. เด็กมีทักษะการเคลื่อนไหวร่างกายที่เหมาะสมกับวัย
3. เด็กสามารถควบคุม อารมณ์จิตใจของตนเองได้ รู้จักการรอคอย เข้าแถวรับสิ่งของต่าง ๆ

กระบวนการบริหารและการจัดการ
1. การจัดสภาพแวดล้อม ทางกายภาพและสังคม ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

การจัดประสบการณที่เนนเด็กเป็นสำคัญ
1. ครูปฐมวัยทุกคนมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแกไขปญหาของเด็กที่มีความบกพรองและเรียนชา
2. ครูมีความเอาใจใสนักเรียนทุกคนมีการประสานงานกับผู้ ปกครองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

3. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองนักเรียนมีสวนร่วมในการจัดการศึกษาการพัฒนาการศึกษาโดยสามารถติดต่อกับผู้บริหารได้โดยตรง
4. โรงเรียนมีมาตรการในการควบคุมป องกันเกี่ยวกับเชื้อไวรัสโควิด-19 อย่างเคร่งครัดตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข
5. ครูสอนวิธีปองกันตนเอง เบื้องต่นเกี่ยวกับการดูแลตนเองในสถานการณการแพรระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ใหแกนักเรียน

ระดับขั้นพื้นฐาน

คุณภาพของผู้เรียน

1. นักเรียนมีความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ และการทำงานอย่างสร้างสรรค์
2. นักเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข

กระบวนการบริหารและการจัดการ

1. การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับสภาพของสถานศึกษา

กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. ครูมีความเอาใจใส่นักเรียนทุกคน มีการประสานงานผู้ปกครองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
2. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง นักเรียน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเสนอแนวทางในการพัฒนาการศึกษา โดยสามารถติดต่อกับผู้บริหารได้โดยตรง
3. โรงเรียนมีการส่งเสริมความสามารถด้านดนตรี ศิลปะ โดยเฉพาะวงดนตรีพื้นบ้านอีสานวงโปงลาง

จุดควรพัฒนา

ระดับปฐมวัย

คุณภาพของเด็ก

พัฒนาด้านการส่งเสริมให้เด็ก มีความมั่นใจในการแสดงออก ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

กระบวนการบริหารและการจัดการ

1. พัฒนาเครื่องเล่นสนามให้มีความพอเพียงต่อจำนวนเด็ก
2. พัฒนาอาคารโรงอาหารให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน และมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ

ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากร ในระดับปฐมวัย ให้มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี (สาขาปฐมวัย) เพิ่มขึ้นให้ครบทุกคน

ระดับขั้นพื้นฐาน

คุณภาพของผู้เรียน

ควรส่งเสริมความรู้ความสามารถในวิชาภาษาอังกฤษให้มากขึ้น โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ

กระบวนการบริหารและการจัดการ

พัฒนาสื่อเทคโนโลยีให้ครอบคลุมทุกระดับ มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และเพียงพอต่อการใช้งาน

กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พัฒนาให้คุณครูใช้กระบวนการ การวิจัยแบบมีส่วนร่วมในการทำวิจัยในชั้นเรียน

แนวทางการพัฒนา

1. จัดให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กได้กล้าคิดกล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเองโดยอยู่ในขอบเขต และสมวัย

2. แผนพัฒนาอาคารสถานที่ในปีการศึกษา 2564 ได้วางแผนจัดการพัฒนาสนามเด็กเล่นและเครื่องเล่นสนามให้เพียงพอต่อจำนวนเด็ก

3. จัดให้มีการอบรมครู ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้นักเรียนกล้าคิดกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

4. จัดให้มีการควบคุม ดูแล ป้องกันเชื้อไวรัสโควิด 19 ให้แก่ครูและนักเรียน

5. ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ความตองการช่วยเหลือ

1. จัดให้มีการอบรมครูในระดับปฐมวัยให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็กได้กล้าคิดกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมกับวัย

2. งบประมาณในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนทุกระดับ

ความโดดเด่นของสถานศึกษา

โรงเรียนวรราชวิทยาได้สนับสนุนให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เกี่ยวกับวงดนตรีและการแสดงพื้นบ้านอีสานวงโปงลาง ให้แก่นักเรียนเพื่อสืบสานศิลปวัฒนธรรมของชาวอีสาน และได้รับรางวัลในการประกวดแข่งขันวงโปงลางดังนี้

ตารางที่ 2.19 ตารางผลงานรางวัลการประกวดแข่งขันวงโปงลางที่แสดงถึงความโดดเด่นของสถานศึกษา (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2565)

ลำดับที่	ชื่อรางวัล/เกียรติบัตร/การยกย่อง	หน่วยงานที่จัด	วัน/เดือน/ปี	สถานที่
1	รางวัลรองชนะเลิศ ในการประกวดแข่งขันวงดนตรีพื้นบ้านโปงลาง ชิงถ้วยพระราชทานสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ	กรมพลศึกษา	7-9 สิงหาคม 2558	ลานเอนกประสงค์หน้าอาคารนิมิตรบุตร สนามกีฬาแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2.19 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อรางวัล/เกียรติบัตร/การยกย่อง	หน่วยงานที่จัด	วัน/เดือน/ปี	สถานที่
2	รางวัลชนะเลิศ การประกวดวงโปงลาง โครงการอนุรักษ์ศิลปะการแสดงท้องถิ่น	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย	23 กันยายน 2558	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย อำเภอเมือง จังหวัดเลย
3	รางวัลชมเชยอันดับ 2 ในรายการแข่งขันฟ้อนลำแคน คอนเทสต์ “มหกรรมลำเต้ย”	สำนักงานศิลปวัฒนธรรมมหาวิทยาลัยขอนแก่น	23 พฤศจิกายน 2558	ลานศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
5	รองชนะเลิศอันดับ 2 ในงานมหกรรมโปงลางแพรวากาฬสินธุ์ ประจำปี 2559 งานกาชาดจังหวัดกาฬสินธุ์	สภากาชาดจังหวัดกาฬสินธุ์	28 กุมภาพันธ์ 2559	ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์
4	เข้าร่วมประกวดโปงลางชิงแชมป์ภาคอีสาน ครั้งที่ 8 ชิงถ้วยพระราชทาน สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ	โรงเรียนมูลมังหลวงปู่ชอบฐานสโม	5-8 มกราคม 2559	โรงเรียนเชียงคาน “วิจิตรวิทยา” อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
7	รางวัลชนะเลิศ ในการแข่งขันโปงลางคอนเทสต์ 2559 ชิงถ้วยพระราชทาน สมเด็จพระเทพรัตน ราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารีโปงลางแพรวากาฬสินธุ์ ประจำปี 2560	เซ็นทรัลอุบลราชธานี	24 ธันวาคม 2559	เซ็นทรัลจังหวัดอุบลราชธานี
8	รางวัลชนะเลิศ ประกวดโปงลางชิงแชมป์ภาคอีสาน ครั้งที่ 9 ชิงถ้วยพระราชทาน สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์	โรงเรียนมูลมังหลวงปู่ชอบฐานสโม	8-10 กุมภาพันธ์ 2560	โรงเรียนมูลมังหลวงปู่ชอบฐานสโม อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
9	รางวัลชนะเลิศ ถ้วยพระราชทานสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณ์วลัยลักษณ์อัครราชกุมารี ในการประกวดวงโปงลาง ประเภท ข. (ระดับมัธยมศึกษาอายุไม่เกิน 18 ปี) งานมหกรรม	จังหวัดกาฬสินธุ์	2 มีนาคม 2560	สนามหน้าศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 2.19 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อรางวัล/เกียรติบัตร/การยกย่อง	หน่วยงานที่จัด	วัน/เดือน/ปี	สถานที่
10	รางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 1 ในการประกวดวงโปงลางพื้นเมืองอีสาน ระดับมัธยมศึกษา ฟ้อนลำแคนคอนเทสต์ มหกรรมลำพื้น ชิงถ้วยพระราชทาน สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ประจำปี 2560	สำนักวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยขอนแก่น	2 พฤศจิกายน 2560	ณ เวทีกลางแจ้ง หอศิลปวัฒนธรรม สำนักวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยขอนแก่น
11	รางวัลชนะเลิศ ประกวดโปงลางชิงแชมป์ภาคอีสาน ครั้งที่ 10 ชิงถ้วยพระราชทาน สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 9 งานวันบูรพาจารย์ สืบสานวัฒนธรรม	โรงเรียนมูลมังหลวงปู่ชอบฐานสโม	9-11 กุมภาพันธ์ 2561	โรงเรียนมูลมังหลวงปู่ชอบฐานสโม อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
12	รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 ในการประกวดดนตรีพื้นบ้านวงโปงลางชิงถ้วยพระราชทาน สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ รุ่นอายุไม่เกิน 19 ปี ประจำปี 2561	กรมพลศึกษา	25 กรกฎาคม 2561	ณ ศาลาดนตรีสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กรุงเทพมหานคร
13	รางวัลชนะเลิศ ในการประกวดวงโปงลางพื้นเมืองอีสาน ระดับมัธยมศึกษา ฟ้อนลำแคนคอนเทสต์ มหกรรมลำสาละวัน ชิงถ้วยพระราชทานสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ประจำปี 2561	สำนักวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยขอนแก่น	21 พฤศจิกายน 2561	ณ เวทีกลางแจ้ง หอศิลปวัฒนธรรม สำนักวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยขอนแก่น
14	รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 ประกวดโปงลางชิงแชมป์ภาคอีสาน ครั้งที่ 11 ชิงถ้วยพระราชทาน สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 9 งานวันบูรพาจารย์สืบสานวัฒนธรรม	โรงเรียนมูลมังหลวงปู่ชอบฐานสโม	17 มกราคม 2562	โรงเรียนมูลมังหลวงปู่ชอบฐานสโม อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
15	รองชนะเลิศอันดับ 1 ในการประกวดดนตรีพื้นบ้านวงโปงลางชิงถ้วยพระราชทาน สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ รุ่นอายุไม่เกิน 19 ปี ประจำปี 2562 (เปลี่ยนชื่อวงจากวงโปงลางวรราชวิทยาเป็นวงดอกชงโคชื่อดอกไม้ประจำโรงเรียน)	กรมพลศึกษา	20 กรกฎาคม 2562	มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตารางที่ 2.19 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อรางวัล/เกียรติบัตร/การยกย่อง	หน่วยงานที่จัด	วัน/เดือน/ปี	สถานที่
16	ระดับเหรียญทอง ในการแข่งขันวงดนตรีพื้นเมือง(วงโปงลาง) ม.1- ม.6 งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ครั้งที่ 69 ปีการศึกษา 2562 ระดับชาติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สพม.)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	12-14 ธันวาคม 2562	ณ จังหวัดศรีสะเกษ
17	รางวัลชนะเลิศ ในการประกวดโปงลางชิงแชมป์ภาคอีสาน ครั้งที่ 12 ชิงถ้วยพระราชทาน สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถในรัชกาลที่ 9 งานวันบูรพาจารย์สืบสานวัฒนธรรม	โรงเรียนมูลมังหลวงปู่ชอบฐานสโม	13-15 กุมภาพันธ์ 2563	โรงเรียนมูลมังหลวงปู่ชอบ ฐานสโม อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
18	รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 ในการประกวดดนตรีพื้นบ้านวงโปงลาง ชิงถ้วยพระราชทาน สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง งานมหกรรมภูมิปัญญานันทนาการท้องถิ่นอีสาน รุ่นอายุไม่เกิน 19 ปี	กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	9-11 สิงหาคม 2563	ณ ลานหน้าห้างเสริมไทยคอมเพล็กซ์ จังหวัดมหาสารคาม
19	รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 ในการประกวดวงดนตรีพื้นบ้านโปงลาง เนื่องในงานมหกรรมโปงลาง แพรวา และงานกาชาด ประจำปี 2565 ชิงถ้วยพระราชทานสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และสมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี	จังหวัดกาฬสินธุ์	22 มีนาคม 2565	ณ สนามหน้าศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์

กระบวนการพัฒนาความโดดเดนของสถานศึกษา

1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม และหลากหลายให้เด็กมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นอย่างมีความสุข

2. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

3. จัดอบรม พัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ ให้มีความเอาใจใส่เด็กทุกคน มีการประสานงานผู้ปกครองโดยตรงเพื่อทราบถึงปัญหาอย่างแท้จริง และนำปัญหาไปแก้ไขพัฒนาเด็กต่อไป

4. เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีสวนร่วมในการจัดการศึกษา เสนอแนวทางในการพัฒนาการศึกษา โดยสามารถติดต่อกับผู้บริหารได้โดยตรง

5. บริการรถรับส่งนักเรียน เพื่อสะดวกแก่ผู้ปกครองที่ไปทำงานต่างจังหวัด ไม่สามารถดูแลนักเรียนได้

2.6 บริบทของโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน : กลุ่มประชากรเป้าหมายในการเผยแพร่นวัตกรรมที่เป็นผลผลิตจากการวิจัย

2.6.1 โครงสร้างการบริหารสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

โดยมีการกำหนด วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2565) ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีความรู้และทักษะที่จำเป็น เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ด้วยระบบการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน”

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาบนความหลากหลายของรูปแบบ ประเภท แนวคิด อัตลักษณ์ และปรัชญาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

2. สร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา การได้รับทางเลือกในการศึกษา และการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนทั้งในและนอกระบบให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

3. เพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษา

4. ปรับบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในการเป็นผู้กำกับดูแลส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพมาตรฐาน

เป้าหมาย

1. ด้านคุณภาพของผู้เรียน ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีจิตสาธารณะมีทัศนคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความรักในสถาบันหลักของชาติ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เรียนรู้ได้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และคุณภาพชีวิต

2. ด้านโอกาสของผู้เรียน ผู้เรียนได้รับโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาภายใต้ระบบการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นธรรมและเหมาะสมสำหรับการเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพมาตรฐาน สะท้อนตามความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกันของผู้เรียนและโรงเรียน รวมทั้ง

ได้รับการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. ด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนเอกชนมีการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ อยู่บนหลักความรับผิดชอบ สามารถปรับตัวเพื่อแข่งขันได้ จัดการศึกษาที่แตกต่างเพื่อตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนและการพัฒนาประเทศ

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเอกชน การศึกษาเอกชนมีบทบาทเพิ่มขึ้น มีศักยภาพในการให้บริการด้านการศึกษาในระดับนานาชาติ และมีเครือข่ายความร่วมมือในประเทศและต่างประเทศเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเอกชน

5. ด้านระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และอำนวยความสะดวก มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชนได้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2560-2564

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการกำกับดูแลส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

Optimism มีทัศนคติที่ดี

Potential ทำงานมีศักยภาพ

Excellence มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

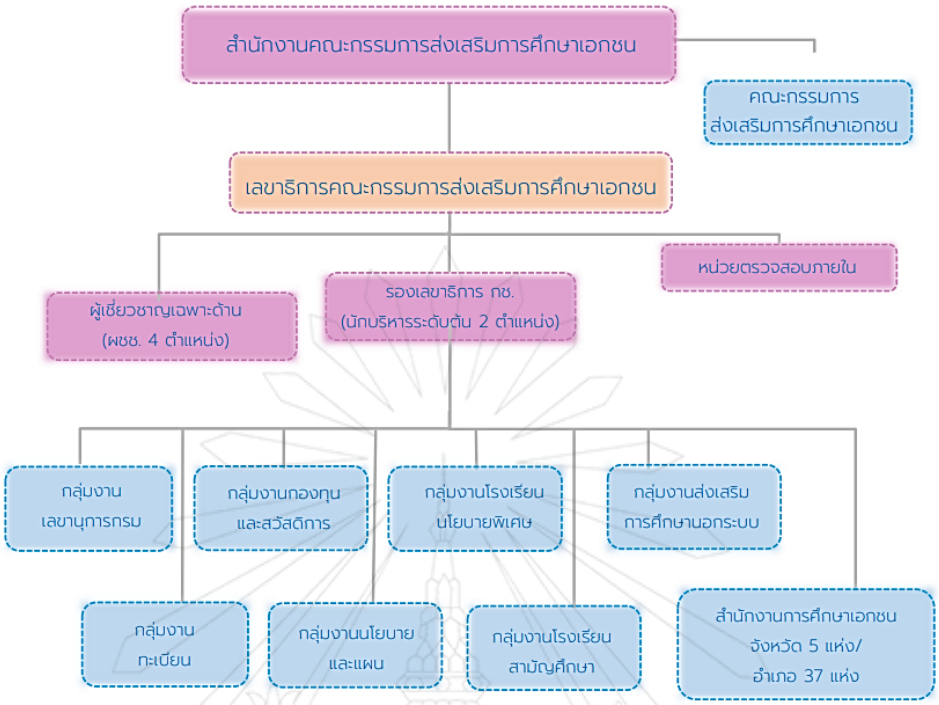
Clear ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส

Willful มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

Network and Communication การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

Service Mind การมีจิตมุ่งบริการ



ภาพที่ 2.7 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2.6.2 ข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน

ตารางที่ 2.20 จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครูในโรงเรียนเอกชน จำแนกตามระบบและประเภทโรงเรียน ปีการศึกษา 2566 (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2566)

ระบบและประเภท	จำนวนโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู/ผู้สอน
1. การศึกษาในระบบโรงเรียน	3,986	2,074,326	102,487
1.1 ประเภทสามัญศึกษา	3,732	2,004,126	93,371
1.2 ประเภทนานาชาติ	236	70,200	9,116
2. การศึกษานอกระบบโรงเรียน	7,909	684,693	26,223
รวม	**11,895**	**2,759,019**	**128,710**

2.6.3 แนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการเรียนรู้

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีค่านิยม และวัฒนธรรมที่ดีงาม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้ ที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และนำไปปฏิบัติได้โดยบูรณาการกระบวนการจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรสถานศึกษารวมทั้งส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

2. ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานศึกษาปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21

3. ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านกลไกต่าง ๆ อาทิ การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ การพัฒนาหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนนอกระบบให้เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์ของหน่วยงานด้านการส่งเสริม กำกับดูแลคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ

4. เสริมสร้างความร่วมมือในการพัฒนาการศึกษาร่วมกับหน่วยงาน/สถาบันการศึกษาทั้งใน และต่างประเทศ

5. กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้โรงเรียนเอกชนจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษา

1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนเพื่อให้ผู้เรียนเข้าถึงโอกาสในการรับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน

2. ปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา รวมทั้งสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และให้เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาค ทั่วถึง และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. จัดทำข้อเสนอว่าด้วยการเพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษารูปแบบต่าง ๆ และการกำกับดูแลที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามด้านความมั่นคงในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ยาเสพติด

3. ยกระดับคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาของผู้เรียนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์ทางสังคมและวัฒนธรรมในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการกำกับดูแลส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1. ปรับบทบาทและโครงสร้างในการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนให้เป็นผู้กำกับดูแลส่งเสริมการศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพมาตรฐาน (Regulator) รวมทั้งปรับกระบวนทัศน์และกรอบแนวคิดของบุคลากรให้รองรับการปรับบทบาทของสำนักงานและพัฒนาให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2. พัฒนาระบบและกลไกในการคุ้มครองผู้บริโภค และระบบการดูแลช่วยเหลือและดูแลผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

3. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และยกเลิกกฎระเบียบ แนวปฏิบัติเพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกต่อการจัดตั้งและดำเนินกิจการของโรงเรียนเอกชน

4. พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการศึกษา (Big Data in Education) ที่ครอบคลุมข้อมูลการจัดการศึกษาในแต่ละประเภท ข้อมูลสารสนเทศด้านคุณภาพและประสิทธิภาพ ข้อมูลค่าเล่าเรียน (ค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่น) ของแต่ละโรงเรียน พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการแก่สถานศึกษาและประชาชน

2.7 ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาเพื่อนำนวัตกรรมที่เป็นผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในโรงเรียนที่เป็นประชากรเป้าหมาย เพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมในงานวิจัย

จากผลการศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนในหัวข้อที่ 2.3 ทำให้ทราบถึงนิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนา และแนวคิดการประเมินและจากผลการศึกษาบริบทของโรงเรียนวรราชวิทยา ซึ่งเป็นพื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง รวมทั้งจากผลการศึกษาบริบทของโรงเรียนสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นประชากรเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมจากการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเหตุผลในการวิจัย “เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน” โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” เพื่อให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ดังนี้

2.7.1 การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างประโยชน์ให้กับตนเองและองค์กร กล่าวคือ สร้างนิสัยในการใช้ชีวิตอย่างสุขุมรอบคอบ มีความคิดเชิงบวก มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง โดยมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามเวลาที่กำหนด สร้างความ

ไว้เนื้อเชื่อใจส่งผลให้มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีเกิดขึ้นในองค์กร อีกทั้งยังส่งเสริมความเป็นผู้นำ และมีความคิดสร้างสรรค์ ได้เรียนรู้ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว ทำให้มองเห็นถึงปัญหาและอุปสรรค และสามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้มีโอกาสได้รับคำชื่นชมในการทำงานและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการส่งเสริมศักยภาพในการทำงานของตนเองและองค์กร

2.7.2 การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน เป็นการพัฒนานักเรียนให้มีลักษณะหรือคุณลักษณะของผู้ที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นทักษะที่มีความจำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยมีลักษณะหรือคุณลักษณะ ดังนี้ มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย มีความกระจ่างชัดเจน เผชิญกับความท้าทาย เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงาน มีการสะท้อนผล ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินงาน รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง รู้จักฟังและเรียนรู้จากคำติชม สนับสนุนการทำงานของทีม ปฏิบัติตนให้น่าเชื่อถือ ตรงต่อเวลา รู้จักกล่าวคำขอโทษ สามารถจัดการกับปัญหายาก ๆ ได้

2.7.3 การวิจัยเรื่องเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ และแนวคิดของการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ แล้วคาดหวังให้นักเรียนเกิดลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ใน 5 ด้าน ซึ่งเมื่อทดสอบจากขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนามแล้ว สามารถจะนำไปเป็นเป้าหมายในการพัฒนาให้กับโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่เป็นประชากรเป้าหมายในการเผยแพร่นวัตกรรมจากการวิจัยและพัฒนานี้ได้อย่างกว้างขวาง ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจและในการกระทำของตนเองที่แสดงให้เห็นถึงรู้หน้าที่และรู้จักตนเองเป็นอย่างดี มีแนวคิดในการใช้ชีวิตเชิงบวก แล้วแสดงออกให้เห็นว่าเราใช้ชีวิตเช่นนั้นจริง ไม่เสแสร้ง มีการวางแผนงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้โดยไม่ต้องมีใครมาคอยควบคุม เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานที่ทำ ต้องรู้จักขอโทษ ไม่แก้ตัว ไม่โทษคนอื่น ให้พูดความจริง ยอมรับในความผิดพลาดนั้น แล้วหาทางแก้ไข และ ต้องแสดงความรับผิดชอบในความผิดพลาดนั้น ๆ ด้วยความจริงใจ ที่สำคัญต้องมีความซื่อสัตย์รักษาสัญญา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้ที่มีความรับผิดชอบต้องประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจในการทำงานแก่ผู้อื่น

2. การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย หมายถึง แนวคิด วิธีการ การปฏิบัติตนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การค้นหาแรงบันดาลใจในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การค้นหาข้อมูลสารสนเทศ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ มีความขยัน อดทน ในการหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ และต้องมุ่งมั่นอย่างจริงใจในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้มีคุณภาพที่ดีที่สุด ได้มาตรฐาน เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ส่งผลให้เป็นที่ไว้วางใจ ในการทำงานชิ้นต่อไป ทำให้เราเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะ ที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน การไว้วางใจ คอย

ส่งเสริมสนับสนุนผู้อื่นเสมอ คอยแนะนำ แบ่งปันในทุก ๆ ด้าน เช่น ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ ทัศนคติที่ดี เป็นต้น เห็นความสำคัญของเพื่อร่วมทีม ให้โอกาสเมื่อทำผิด ไม่ตัดสินโทษคนอื่น ต้องสร้างสัมพันธ์ในทีมที่ดี กล่าวคำชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อเพื่อนในทีมทำงานได้ดี พูดถึงทีมของตนในแง่บวก และรับผิดชอบในผลงานของทีมที่เกิดขึ้นด้วยทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

4. การยอมรับผลสะท้อนกลับ หมายถึง การยอมรับผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมาและให้ผลสะท้อนกลับอย่างซื่อสัตย์และตรงไปตรงมากับทีมของตน การสะท้อนผลเป็นกระบวนการในการ ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินผลในการทำงาน ที่ทุกคนต้องซื่อสัตย์และยอมรับในผลที่จะเกิดขึ้น ยอมรับข้อเสนอแนะ คำติชม และข้อติเตียน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

5. ตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด หมายถึง การทำงานทุกแผนงานโครงการ เวลาเป็นสิ่งมีค่า และการตรงต่อเวลาแสดงให้เห็นว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือ มีประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมายต้องมีการวางแผนงาน และต้องทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดในตารางงานด้วยการจัดการเวลาที่ดี ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง รู้ขีดจำกัดของตนเอง รู้จักขอร้องคนอื่นให้ช่วยเหลือเมื่องานของตนไม่เรียบร้อยหรือทำไม่ได้ เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานต้องไม่ย่อท้อ พยายามแก้ไขปัญหาด้วยความร่วมมือของทีมให้ผ่านพ้นปัญหาไปให้ได้ เพื่อให้งานบรรลุตามเวลาที่กำหนด

2.8 กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

ดังกล่าวในตอนต้นว่า การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้เกิดผลผลิต (Product) ที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปพัฒนาคนสู่การพัฒนางาน (Developing People for Job Development) ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทาย (Challenging New Expectations) ของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ (Changes in the Work Paradigm from Old to New) หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง (Performance that Has Not Achieved the Expected Results) จึงต้องการนวัตกรรมมาใช้ ซึ่งในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 นี้ มีแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) ที่ถือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application”

ในหัวข้อที่ 2.3 ของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนา ทำให้ได้เนื้อหา (Content) ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อบรรจุไว้ในโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ คือ โครงการแรก คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย และโครงการที่ 2 คือ โครงการบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ที่ได้รับ

สู่การปฏิบัติหรือการพัฒนา ซึ่งจากความเป็นสังคมดิจิทัล (Digital Society) และความเป็นสังคมความรู้ (Knowledge Society) ที่องค์ความรู้จากนักวิชาการ นักปฏิบัติ หรือนักวิจัยที่มีชื่อเสียงจากประเทศต่าง ๆ ทุกมุมโลก ได้มีการนำมาเผยแพร่ไว้อย่างหลากหลายทางอินเทอร์เน็ต ทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนาในงานวิจัยนี้ คือ

(1) ทัศนะต่อนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ศึกษาจาก 7 แหล่ง คือ Wigmore (2014), McGrath and Whitty (2018), Mihalicz (2019), Wikibook (2021), Kenton (2021), Wikipedia, The Free Encyclopedia (2021), Systems (n.d.),

(2) ทัศนะต่อความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ศึกษาจาก 6 แหล่ง คือ Chadwick (2018), Chadwick (2019), Samuel (2021), Biddinger (n.d.), Salem (n.d.), Stickland (n.d.)

(3) ทัศนะต่อลักษณะหรือคุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ศึกษาจาก 6 แหล่ง คือ Boesen (2014), Daum (2015), Molinara (2020), Mathers (2021), Samuel (2021), Bias (n.d.)

(4) ทัศนะต่ออุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบ ศึกษาจาก 4 แหล่ง คือ Autry (2015), Ellis (2016), Berry (2017), Cook (2017)

(5) ทัศนะต่อข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ศึกษาจาก 10 แหล่ง คือ Arcement (2015), Brearley (2017), Cornett (2018), Boogaard (2020), Nelson (2020), Weliver (2020), Shaffer (2021), Dowding et al (n.d.), Sandahl (n.d.), Soucy (n.d.)

(6) ทัศนะต่อขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ศึกษาจาก 4 แหล่ง คือ Prosen (2017), James (2019), Cárdenas (2020), Leonard (n.d.)

(7) ทัศนะต่อเครื่องมือในการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ศึกษาจาก 3 แหล่ง คือ Washington (2017), Samuel et al (n.d.), Silverstein (n.d.)

จากเนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนาดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำเอาทัศนะต่อแนวทางเพื่อพัฒนาที่มากำหนดเป็น**ปัจจัยป้อนเข้า (Input)** และนำเอาทัศนะต่อขั้นตอนเพื่อการพัฒนามากำหนดเป็น**กระบวนการ (Process)** รวมทั้งนำเอาลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้นจากผลการพัฒนามากำหนดเป็น**ปัจจัยป้อนออก (Output)** เพื่อแสดงให้เห็นถึง**แนวคิดเชิงระบบ (System Approach)** ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework for Research) ในงานวิจัยนี้ ดังแสดงในตารางที่ 2.21

ตารางที่ 2.21 กรอบแนวคิดเชิงระบบของข้อเสนอทางเลือกเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	**กระบวนการ (Process)** ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	**ผลลัพธ์ (Output)** ลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
1. ซื่อสัตย์ (Be Honest) 2. ทำทีละงาน (Do One Task at a Time) 3. ให้รางวัลตัวเอง (Reward Yourself) 4. กำหนดผลลัพธ์ (Define the Outcomes) 5. ทำให้เป็นทางการ (Make It Formal) 6. ตั้งเป้าหมายเล็ก ๆ (Set Micro-Goals) 7. ทบทวนตนเอง (Review Self) 8. การประเมินตนเอง (The Self-Assessment Piece) 9. สร้างข้อตกลงของทีม (Establish Team Agreements) 10. สร้างกรอบเวลาทำงาน (Develop a Timeline) 11. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Be Considerate) 12. ให้คุณค่ากับเวลา (Value Time) 13. อย่าแบกภาระมากเกินไป (Don't Overcommit) 14. รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง (Know Your Role) 15. ให้การสนับสนุนครอบครัว (Support Families) 16. ให้การฝึกสอนตามที่จำเป็น (Train as Needed) 17. รักษาความสมดุลเสมอภาค (Maintain Equilibrium)	Prosen (2017) กล่าวถึง 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างวัตถุประสงค์ 3 อันดับสูงสุดขององค์กร ที่กระจ่างชัด กระชับ วัดประเมินผลได้ และสามารถปฏิบัติได้จริง (Establish the Organization's Top Three Objectives: Clear, Concise, Measurable and Obtainable) 2) มอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคนในทีม ให้เขาหรือเธอได้รับวัตถุประสงค์ที่เฉพาะจง (Assign Each Team Member His or Her Respective Objectives) 3) ถามสมาชิกแต่ละคนในทีมว่าอะไรที่เขาหรือเธอต้องการจะพิชิตชัยชนะ (Ask Each Team Member What He or She Needs to Win) 4) เห็นด้วยกับอะไรที่ผู้นำจะทำเพื่อที่จะให้ความช่วยเหลือ (Agree on What the Leader will do to Help) 5) ติดตามผลงาน (Follow Up) 6) แบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้มา (Share Lessons Learned)	1. มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย 2. อยู่กับความเป็นจริงเรียนรู้ที่จะปฏิเสธ 3. มีความกระจ่างชัดเจน 4. เผชิญกับความท้าทายและทำให้มันเป็นจริง 5. ให้คำสัญญาว่าทำได้จริง 6. ซื่อสัตย์ และจริงใจในการทำงาน 7. สะท้อนผล ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินงาน 8. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของคุณ 9. เปิดรับการเปลี่ยนแปลง รู้จักฟัง และเรียนรู้จากคำติชม 10. สนับสนุนการทำงานของทีม 11. ทำตัวให้น่าเชื่อถือ น่าไว้ใจ 12. ตรงต่อเวลา จัดการเวลาอย่างชาญฉลาด 13. รู้จักกล่าวคำขอโทษ 14. การจัดการกับปัญหายาก ๆ และตัดสินใจในเรื่องยาก ๆ

ตารางที่ 2.21 (ต่อ)

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	**กระบวนการ (Process)** ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	**ผลลัพธ์ (Output)** ลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
18. เสริมอำนาจแก่พนักงานลูกจ้าง (Empower Employees) 19. ตั้งความคาดหวังให้กระจ่างชัด (Set Clear Expectations) 20. ใช้บัญชีรายการอย่างชาญฉลาด (Use Lists Wisely) 21. ใช้เวลาอย่างชาญฉลาด (Use Time Wisely) 22. สร้างรายงานภารกิจส่วนบุคคล (Create a Personal Mission Statement) 23. นำโดยการแสดงให้เป็นแบบอย่าง (Lead by Example) 24. สะท้อนให้เห็นถึงชัยชนะที่ผ่านมา (Reflect Upon Past Wins) 25. แน่ใจถึงแหล่งทรัพยากรที่จำเป็น (Ensure Necessary Resources) 26. สร้างความเข้าใจแห่งปัจเจกบุคคล (Build Individual Understanding) 27. สื่อสารและแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (Communicate and Share Information) 28. แน่ใจว่าได้เลือกผู้รับผิดชอบเพียงบุคคลเดียว (Make Sure Choose Only One Accountability Person)	7) ให้รางวัลแก่ผลงาน (Reward Results) James (2019) กล่าวถึง 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) จงตั้งใจ (Be Intentional) 2) เฝ้าสังเกตดูพัฒนาการ (Monitor Progress) 3) ให้มีการพูดคุยสนทนากันถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Have Accountability Skills Conversations) Cárdenas (2020) กล่าวถึง 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้าง SMART Goals (Set SMART Goals) 2) อย่าหลีกเลี่ยงการพูดคุยสนทนาในเรื่องที่ยากลำบาก (Don’t Avoid Difficult Conversations) 3) กล่าวถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ (Address the Poor Performance) 4) คำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานลูกจ้าง (Consider your Employees’ Feelings) 5) ติดตามผลงาน (Follow Up)	

ตารางที่ 2.21 (ต่อ)

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	**กระบวนการ (Process)** ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	**ผลลัพธ์ (Output)** ลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
29. ทำมาตรฐานที่คาดหวังให้กระจ่างชัด (Make Expectations Clear) 30. พัฒนาผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Develop Accountable Skills Leaders) 31. สร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ (Create an Environment of Trust) 32. ตระเตรียมแหล่งทรัพยากรให้เหมาะสม (Provide Proper Resources) 33. ติดตามผลงานและให้ทุกคนรักษาคำพูด (Follow Up and Hold People to Their Word) 34. ตั้งเป้าหมายที่สามารถไปถึงผลสำเร็จได้ (Set Achievable Goals) 35. มีการสนทนาพูดคุยกันบ่อย ๆ เป็นประจำ (Have Frequent Conversations) 36. แสดงเจตจำนงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Require Accountability Skills)	Leonard (n.d.) กล่าวถึง 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมา (Learn from the Past) 2) ค้นหาวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ของคุณ (Find Your Vision and Purpose) 3) กำหนดเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถวัดและประเมินได้ (Set Specific, Measurable Goals) 4) พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่สมบูรณ์ (Develop Healthy Habits) 5) ยอมรับความช่วยเหลือเพื่อการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Get Help, Get Accountable Skills) 6) มีความซื่อสัตย์ต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของคุณ (Be Honest About Your Accountability Skills) 7) สร้างวงจรลูปที่ต่อเนื่อง (Create a Continuous Loop)	

ตารางที่ 2.21 (ต่อ)

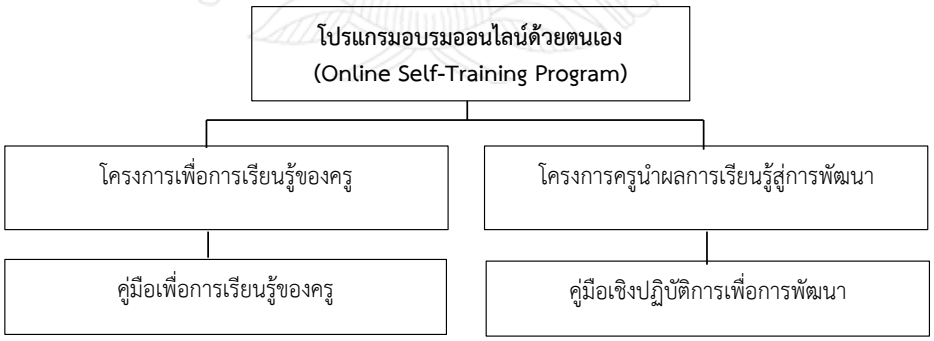
ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	**กระบวนการ (Process)** ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	**ผลลัพธ์ (Output)** ลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
37. เป็นแบบอย่างในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Hold Yourself Accountable Skills) 38. ใช้เครื่องมือในการสอดส่องดูแลการทำงาน (Use Productivity Monitoring Tools) 39. เตรียมผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา (Provide Candid Feedback) 40. อธิบายเป้าหมายความคาดหวังอย่างกระจ่างชัด (Clearly Explain Expectations) 41. สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมพอดี (Create a “Just Right” Learning Environment) 42. การประชุมร่วมกันของนักเรียน ผู้ปกครองและครู (Student, Parent, and Teacher Conferences) 43. แน่ใจว่าได้สื่อสารถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Be Sure to Communicate Accountability Skills) 44. สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (Create Clarity Around Roles & Responsibilities) 45. สร้างเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วดำเนินงานตามเป้าหมายนั้น (Establish Clear Goals, Then Follow Up)		

ตารางที่ 2.21 (ต่อ)

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	**กระบวนการ (Process)** ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	**ผลลัพธ์ (Output)** ลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
46. สอนพนักงานลูกจ้างว่าจะกล่าวคำขอโทษออกมาอย่างไร (Teach Employees How to Issue a Real Apology) 47. เน้นย้ำจุดแข็งและปรับปรุงจุดด้อยของตนเอง (Emphasize Strengths, Improve Your Weaknesses) 48. ให้นักเรียนได้แสดงความเป็นเจ้าของในการเรียนรู้ของพวกเขา (Have Students Take Ownership of Their Learning) 49. ปลูกฝังทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นวัฒนธรรมในองค์กร (Inculcate Accountability Skills as Organizational Culture) 50. ให้พนักงานลูกจ้างมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน (Involve Employees in the Goal-Setting Process) 51. รับรู้และยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และหยิบยกขึ้นมาถกปัญหาอย่างเปิดเผย (Recognize Your Own Mistakes and Openly Discuss Them)		

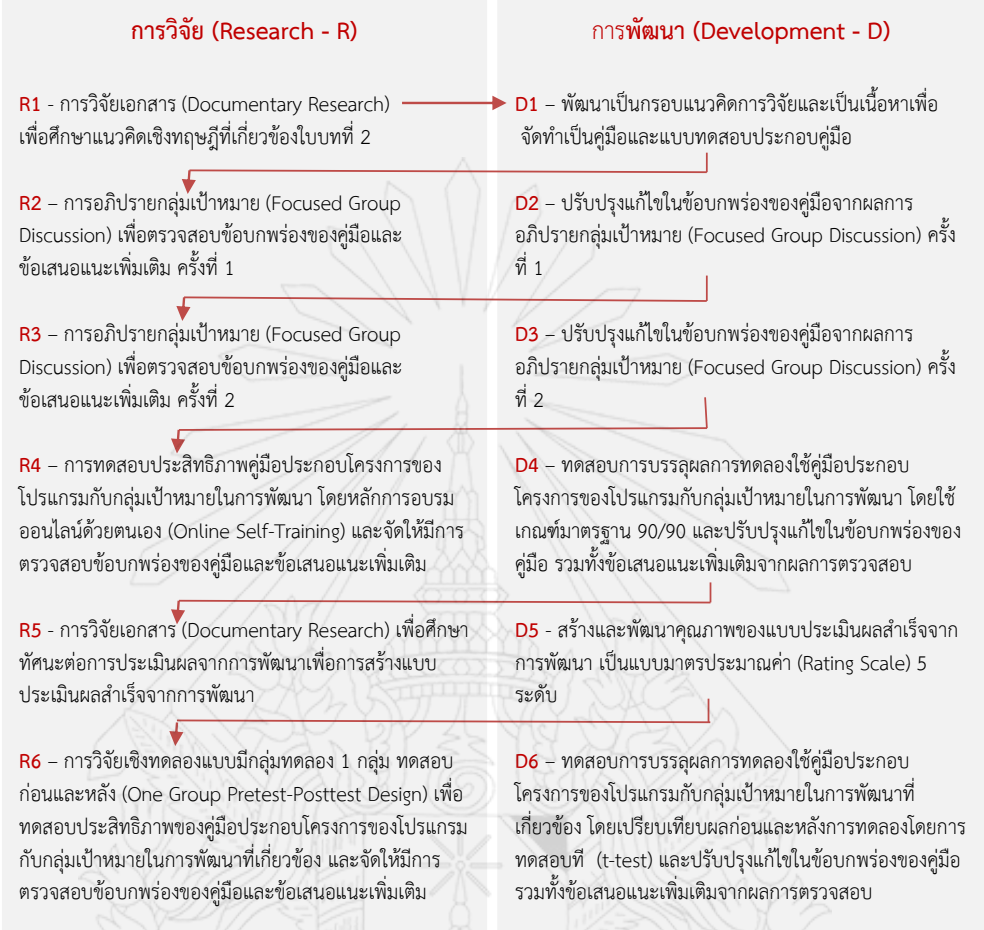
บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองในงานวิจัยนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่เห็นว่า นวัตกรรมทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงาน ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรยังขาดความรู้ในองค์ความรู้ตามกระบวนทัศน์ใหม่ และในต้นศตวรรษที่ 21 มีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่เกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครูแล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” และด้วยแนวคิดที่ว่าการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนา เพราะจะทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง ซึ่งหมายถึงสื่อดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม (Social Tool) เพื่อใช้สื่อสารระหว่างกันในเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ผ่านทางเว็บไซต์ ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ซึ่งจัดทำในลักษณะเป็น E-program หรือ E-book ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 โครงสร้างของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ใช้ในงานวิจัย

ดังนั้น วิธีดำเนินการวิจัยนี้จึงเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ในลักษณะเป็น R1D1..R2D2..R3D3..RiDi มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลอง ดังภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi ที่ใช้ในงานวิจัย

คำอธิบายรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน

3.1 การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการนั้น ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยดังกล่าว มาเป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือประกอบ ดังนี้

3.1.1 โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย คู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Modules) เพราะงานวิจัยนี้ มีขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองกับกลุ่มทดลอง (Experimental Group) ที่ต้องการประเมินประสิทธิภาพของคู่มือที่จัดทำขึ้น ซึ่งหลังจากการทดลองหากพบว่าคู่มือมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็สามารถนำไปเผยแพร่ใช้กับกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) ในวงกว้างได้อย่างประหยัดและทั่วถึง จำนวน 7 ชุด คือ

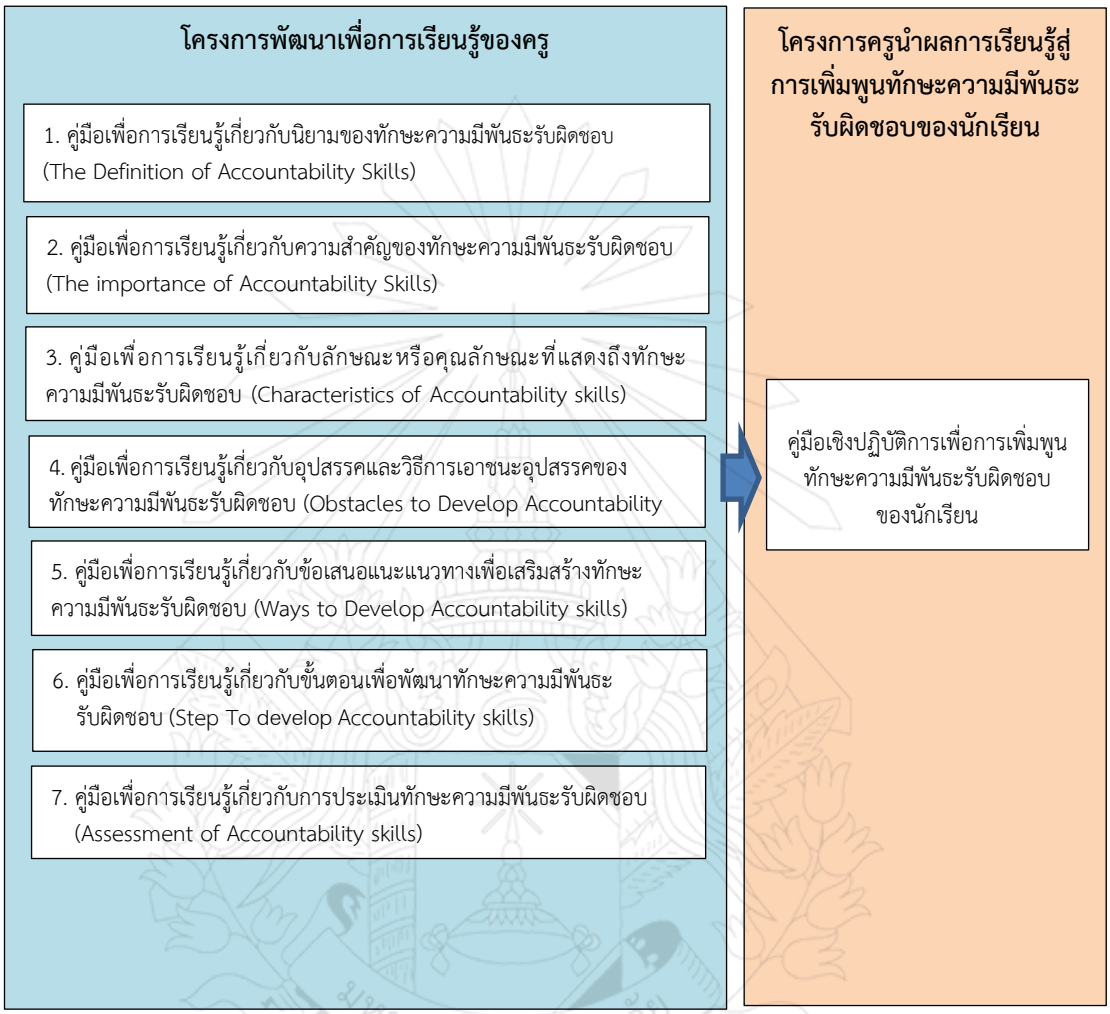
1. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
2. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
3. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
4. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับอุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
5. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
6. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
7. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

3.1.2 โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ประกอบด้วยคู่มือเพื่อการปฏิบัติจำนวน 1 ชุด

ในโครงการแรก คู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Modules) มีลักษณะเป็นชุดของเนื้อหาเกี่ยวกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนาขึ้นที่เป็นองค์ความรู้เพื่อพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) เป็นคู่มือประกอบโครงการที่จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ที่เห็นว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (Life-Centered) หรือเน้นที่งานหรือการแก้ปัญหา (Task-Centered) นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ หากเชื่อและเห็นว่าการเรียนรู้นั้น ๆ จะช่วยให้ทำงานหรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ดีขึ้น การจัดโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองในงานวิจัยนี้ จึงอาศัยสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวของผู้ใหญ่ และเป็นการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะซึ่งมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงด้วย (Wisdom Max Center Company Limited, 2015) องค์ประกอบของคู่มือในโครงการแรกนี้ นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับนิยาม ความสำคัญ ลักษณะหรือคุณลักษณะ อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรค ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และแนวคิดการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โดยมีชื่อของคู่มือ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาที่นำเสนอจำแนกตามแหล่งอ้างอิง แต่ละแหล่งอ้างอิงมีกิจกรรมให้ทบทวน เช่น การตั้งคำถามให้ทบทวนความเข้าใจ การแนะนำให้ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ การวิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะในข้อสรุป การตั้งประเด็นให้คิดที่เป็นภาพรวม และรายชื่อเอกสารอ้างอิง

ในโครงการที่สอง คู่มือเพื่อการปฏิบัติ นำเสนอสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากการพัฒนา ข้อเสนอแนะแนวทาง และขั้นตอนเพื่อพัฒนา และในตอนท้ายของคู่มือ มีแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) สำหรับครูใช้ในการประเมินตนเองดังนี้ 1) มีการนำเอาข้อเสนอแนะแนวทางที่นำเสนอไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติในระดับ 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึงระดับการนำไปปฏิบัติมากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนเพื่อพัฒนาเป็นแบบนำแนวคิดของใครไปปฏิบัติโดยตรง หรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากครูในลักษณะที่เป็นการสะท้อนผลจากการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวก (2) ปัญหาหรืออุปสรรค (3) วิธีการที่

นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค (4) บทเรียนที่ได้รับ และ (5) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาที่สำคัญที่เห็นว่าจะทำให้การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนได้ผลดียิ่งขึ้น ทั้งนี้กรอบแนวคิดในการจัดทำคู่มือประกอบโครงการทั้ง 2 โครงการ แสดงได้ดังภาพที่ 3.3 ต่อไปนี้



ภาพที่ 3.3 กรอบแนวคิดในการจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองในงานวิจัยนี้

3.2 การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข

ระยะที่ 1 การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Testing and Revision)

การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Checking and Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือประกอบโครงการทั้ง 2 โครงการ โดยการอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) โดย

1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูในโรงเรียนเซนต์จอห์นท่าบม ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชน จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ก) ได้ศึกษาล่วงหน้า 10 - 15 วัน

2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) ในการอภิปรายกลุ่มเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นก่อนนำไปตรวจสอบและปรับปรุงครั้งสำคัญในระยะที่ 2

ในการตรวจสอบ มีประเด็นดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ

ระยะที่ 2 การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Testing and Revision)

การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Testing And Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือในโครงการทั้ง 2 โครงการ ภายหลังที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขในระยะที่ 1 แล้ว ด้วยวิธีการอภิปรายกลุ่ม (Focused Group Discussion) โดยวิธีการเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ

1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูในโรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 10 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ค) ได้ศึกษาล่วงหน้า 10 - 15 วัน

2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) ในการอภิปรายกลุ่มเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นก่อนนำไปใช้กับกลุ่มทดลองในภาคสนาม

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม

ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองใช้คู่มือในภาคสนามกับกลุ่มทดลองนั้น ต้องมีเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการใช้คู่มือในโครงการทั้งสองด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือขึ้นเพื่อใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม ดังนี้

3.3.1 แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู

แบบทดสอบนี้สร้างขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพของคู่มือประกอบโครงการที่ 1 หลังการพัฒนาครูว่าสามารถใช้คู่มือนี้พัฒนาให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองให้มีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ที่กำหนดได้หรือไม่ และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

ลักษณะของแบบทดสอบ

แบบทดสอบนี้มีลักษณะเป็นแบบปรนัย มี 4 ตัวเลือก ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามเนื้อหาของคู่มือประกอบโครงการที่ 1 ประกอบด้วย “นิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และแนวคิดการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน” ลักษณะของข้อทดสอบได้ยึดถือขอบเขตด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตามแนวคิดของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับเรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (creating) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) (ดูแบบทดสอบในภาคผนวก ฎ)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบ

1. **การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)** มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้เครื่องมือวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Polit & Beck, 2012) ตามทัศนะของ Chaichanawirote and Vantum (2017) ทำได้โดยการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และทฤษฎีของสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยที่ร่างไว้ให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดที่ต้องการวัด จำนวน 3-5 คน พิจารณาว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและทฤษฎีหรือไม่ และให้คะแนนตามวิธีการคำนวณค่าความตรง ซึ่งมีหลายวิธี เช่น ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI: Content Validity Index) ดัชนีความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI: Content Validity Index for Scale) และค่าเฉลี่ยของสัดส่วนความสอดคล้อง (ACP: Average Congruency Percentage) ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ซึ่งจากการศึกษาพบว่า พัฒนาขึ้นโดย Rovinelli and Hambleton (1977) เป็นการประเมินความสอดคล้องระหว่าง 1 ข้อคำถามกับ 1 วัตถุประสงค์ แม้ในระยะต่อมา Turner and Carlson (2003) ได้พัฒนาแนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ปรับแก้ (The adjusted Index of Item-Objective Congruence) ขึ้น เป็นการหาความสอดคล้องของ 1 ข้อคำถามกับชุดของวัตถุประสงค์

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton เพราะข้อคำถามในแบบประเมินที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มุ่งการวัดทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่าในลักษณะ 1 ข้อคำถามต่อ 1 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คือ วัตถุประสงค์เกี่ยวกับความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (creating) ในสิ่งที่ต้องการวัด คือ นิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา ปัญหาอุปสรรค และการประเมินผลการพัฒนา

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และ/หรือ การวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ราย

(ดูรายชื่อในภาคผนวก จ) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย + 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ +1 แน่ใจว่าสอดคล้อง

0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

-1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

2. การตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบรายข้อและของแบบทดสอบ โดยนำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนหฤทัยคริสเตียน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย จำนวน 30 ราย ผลการทดลองใช้แบบทดสอบดังกล่าว นำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบรายข้อและของแบบทดสอบดังนี้

1) คุณภาพของข้อสอบรายข้อ ใช้เกณฑ์ค่าความยากง่าย (Difficulty) ใช้สัญลักษณ์ (p) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ใช้สัญลักษณ์ (r) พิจารณาร่วมกัน ดังนี้

– **ระดับความยากง่าย (p)** หมายถึง สัดส่วนของจำนวนผู้ที่ตอบข้อสอบได้ถูกต้องต่อจำนวนผู้ที่ตอบข้อสอบทั้งหมด หรือหมายถึงจำนวนร้อยละของผู้ตอบข้อสอบนั้น ๆ ถูก เช่น ค่า p = 0.30 แสดงว่าจำนวนผู้ตอบ 100 คน มีผู้ที่ตอบข้อนั้น ๆ ถูก 30 คน ค่าความยากง่ายจะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1.00 ใช้สูตรดังนี้ คือ ความยากง่าย (p) = จำนวนผู้ตอบถูก (n) / จำนวนผู้เข้าสอบ (N))

ในการพิจารณาค่าความยากง่ายนั้น ถ้าข้อสอบมีค่าความยากง่ายสูง เช่น p = 0.95 แสดงว่า มีผู้ตอบถูกจำนวนมาก จึงถือว่าเป็นข้อสอบที่ง่าย แต่ในทางกลับกัน ถ้าข้อสอบ มีผู้ตอบถูกน้อย เช่น p = 0.15 แสดงว่า เป็นข้อสอบที่ยาก ข้อสอบที่ดีจะมีระดับความยากง่าย เท่ากับ 0.5 ซึ่งจะทำให้เกิดค่าอำนาจการจำแนกสูงสุดและมีความเที่ยงสูง อย่างไรก็ตามใน การสอบวัดความรู้ผลการเรียนโดยทั่วไป มักนิยมให้มีข้อสอบที่มีระดับความยากง่ายในระดับต่าง ๆ ปะปนกันไป โดยจัดให้มีข้อสอบมีค่าความยากง่ายพอเหมาะ (p มีค่าใกล้เคียง 0.5) เป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งให้มีข้อสอบที่ค่อนข้างยากและค่อนข้างง่ายอีกจำนวนหนึ่ง แต่ถ้าเป็นการสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถควรมีสัดส่วนของข้อสอบที่ยากสูงขึ้น ทั้งนี้ ข้อสอบที่ดีควรมีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.20 - 0.80 ในข้อสอบประเภท 4 ตัวเลือก ส่วนข้อสอบประเภทถูก - ผิด ค่าความยากง่าย ควรอยู่ระหว่าง 0.60 - 0.95 โดยมีเกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบรายข้อ ดังตารางที่ 3.1 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543 และ เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2552)

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ

ค่าความยากง่าย (p)	แปลความ	การพิจารณา
0.00 - 0.19	ยากมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
0.20 - 0.39	ค่อนข้างยาก	พอใช้ได้
0.40 - 0.60	ยากง่ายปานกลาง	ใช้ได้
0.61 - 0.80	ค่อนข้างง่าย	พอใช้ได้
0.81 - 1.00	ง่ายมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

- **อำนาจจำแนก (r)** หมายถึง ความสามารถของข้อสอบในการจำแนกหรือแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้สอบที่มีผลสัมฤทธิ์ต่างกัน เพื่อที่จะใช้พยากรณ์หรือบ่งชี้ความแตกต่างที่เห็นชัดในด้านความสามารถ เช่น จำแนกคนเก่งกับคนอ่อนจากกันได้ โดยถือว่าคนเก่งควรทำข้อสอบข้อนั้นได้ ส่วนผู้ที่อ่อนไม่ควรทำข้อสอบข้อนั้นได้ ค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ จะมีค่าตั้งแต่ - 1 ถึง + 1 ค่าอำนาจจำแนกที่ดี ควรมีค่าตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป กรณีที่ค่าอำนาจจำแนก (r) ติดลบ แสดงว่าข้อสอบข้อนั้นจำแนกกลับ คนเก่งทำไม่ได้ แต่คนอ่อนทำได้ ถือว่าเป็นข้อสอบที่ไม่ดี ควรตัดทิ้ง (นภาพร สิงหทัต, ม.ป.ป.) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$r = \frac{RH - RL}{N / 2}$$

r = ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบข้อหนึ่ง ๆ

RH = จำนวนผู้ตอบในกลุ่มสูง (เก่ง) ที่ตอบข้อนั้น

RL = จำนวนผู้ตอบในกลุ่มต่ำ (อ่อน) ที่ตอบข้อนั้นถูก

N = จำนวนผู้ตอบทั้งหมดในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

มีเกณฑ์การการพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบรายข้อดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ

อำนาจจำแนก (r)	การพิจารณา
0.60 - 1.00	อำนาจจำแนกดีมาก
0.40 - 0.59	อำนาจจำแนกดี
0.20 - 0.39	อำนาจจำแนกพอใช้
0.10 - 0.19	อำนาจจำแนกต่ำ (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)
-1.00 - 0.09	อำนาจจำแนกต่ำมาก (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)

2) คุณภาพของแบบทดสอบ พิจารณาจากเกณฑ์ความเชื่อมั่น (Reliability) และความยาก (Difficulty) ของแบบทดสอบดังนี้

– **ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (Reliability)** หมายถึง ความคงที่ในการวัด

กล่าวคือ ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้ง ๆ ก็ตามจะได้ผลคงที่เสมอ อุปมาเหมือนตาชั่งที่สามารถบอกน้ำหนักของวัตถุก้อนหนึ่งเท่าเดิม ไม่ว่าจะเอาวัตถุก้อนนั้นมาชั่งกี่ครั้งก็ตาม ตาชั่งนั้นก็จะมีความเชื่อมั่นสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบทดสอบใด ๆ มีค่าอยู่ระหว่าง .00 ถึง 1.00 ยิ่งมีค่าใกล้ 1.00 เท่าใดก็ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูงขึ้นเท่านั้น ในงานวิจัยนี้ ใช้วิธีของ Kuder - Richardson ซึ่งเป็นการทดสอบโดยวิธีหาความคงที่ภายในว่าแบบทดสอบแต่ละข่อมีความสัมพันธ์กับข่อ อื่น ๆ ในฉบับเดียวกันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์ กับแบบทดสอบทั้งฉบับอย่างไร ไม่เป็นการหาโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ เนื่องจากแบบทดสอบที่ใช้มีการให้คะแนนแต่ละข้อเป็นแบบ 0, 1 คือตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิด ให้ 0 คะแนน โดยอาศัยการวัดหรือการสอบเพียงครั้งเดียว วิธีการคำนวณมีสองแบบ (Hopkins & Stanley, 1983; Aiken, 1985)

(1) ใช้สูตร KR - 20 ในกรณีมีการวิเคราะห์หาค่าความยากรายข้อไว้แล้ว ดังนี้

r_{tt} = [k/(k-1)] [1 - (ผลรวม pq)/S^2]

เมื่อ k คือ จำนวนข้อ

p คือ ค่าความยากของแต่ละข้อ

q = 1 - p

S^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับที่ได้จากการทดสอบ

(2) ใช้สูตร KR - 21 ในกรณีที่ข้อสอบทุกข้อมีค่าความยาก (Item Difficulty) เท่า ๆ กัน หรือใช้คะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบ ดังนี้

r_{tt} = [k/(k-1)] [1 – MX (k - MX)/kS^2]

เมื่อ MX คือ คะแนนเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ และสัญลักษณ์อื่นเหมือน KR - 20

ในงานวิจัยนี้ เนื่องจากมีการวิเคราะห์หาค่าความยากรายข้อด้วยแล้ว จึงใช้สูตร KR - 20 เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่นดังนี้ 0.00 - 0.20 มีความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย 0.21 - 0.40 มีความเชื่อมั่นต่ำ 0.41 - 0.70 มีความเชื่อมั่นปานกลาง และ 0.71 - 1.00 มีความเชื่อมั่นสูง (Naiyatip Teerapuk, n.d.) แต่อย่างไรก็ตามในการพิจารณาคุณภาพของแบบทดสอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ตามที่ UCLA: Statistical Consulting Group (2016) กล่าวถึง คือ หากแบบทดสอบมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่นสูง

– **ความยากของแบบทดสอบ** ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเกณฑ์ หากคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างร้อยละ 30-50 ของคะแนนเต็ม ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความยากเหมาะสม หากคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 30 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ยากขึ้นเท่านั้น และหากคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 50 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ง่ายขึ้นเท่านั้น

3.3.1 แบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

แบบประเมินนี้สร้างขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพของการนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง ว่าสามารถทำให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวังหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

ลักษณะของแบบประเมิน

แบบประเมินนี้มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก

ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาทัศนะเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Boesen (2014), Daum (2015), Molinara (2020), Mathers (2021), Samuel (2021) และ Bias (n.d.) และผลการศึกษาทัศนะเกี่ยวกับการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Washington (2017), Samuel et al (n.d.) และ Silverstein (n.d.) เป็นแบบประเมินออนไลน์ด้วย Google Form (ดูแบบประเมินในภาคผนวก ฒ)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่าง 1 ข้อคำถามกับ 1 วัตถุประสงค์ ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton ดังกล่าวข้างต้น โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และ / หรือ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ซ) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย + 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC จากสูตรดังกล่าวในหัวข้อแบบทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูข้างต้น โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017)

วัตถุประสงค์การพัฒนาพิจารณาได้จาก “นิยามศัพท์เฉพาะ” ของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ในงานวิจัยนี้ 5 ด้าน ดังนี้

1) ทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจและในการกระทำของตนเองที่แสดงให้เห็นถึงรู้หน้าที่และรู้จักตนเองเป็นอย่างดี มีแนวคิดในการใช้ชีวิตเชิงบวก แล้วแสดงออกให้เห็นว่าเราใช้ชีวิตเช่นนั้นจริง ไม่เสแสร้ง มีการวางแผนงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้โดยไม่ต้องมีใครมาคอยควบคุม เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานที่ทำต้องรู้จักขอโทษ ไม่แก้ตัว ไม่โทษคนอื่น ให้พูดความจริง ยอมรับในความผิดพลาดนั้น แล้วหาทางแก้ไข และ ต้องแสดงความรับผิดชอบในความผิดพลาดนั้น ๆ ด้วยความจริงใจ ที่สำคัญต้องมีความซื่อสัตย์รักษาสัญญา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้ที่มีความรับผิดชอบต้องประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจในการทำงานแก่ผู้อื่น

2) การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย หมายถึง แนวคิด วิธีการ การปฏิบัติตนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การค้นหาแรงบันดาลใจในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การค้นหาข้อมูลสารสนเทศ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ มีความขยัน อดทน ในการหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ และต้องมุ่งมั่นอย่างจริงใจในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้มีคุณภาพที่ดีที่สุด ได้มาตรฐาน เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ส่งผลให้เป็นที่ไว้วางใจ ในการทำงานชิ้นต่อไป ทำให้เราเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3) สนับสนุนการทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะ ที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน การไว้วางใจ คอยส่งเสริมสนับสนุนผู้อื่นเสมอ คอยแนะนำ แบ่งปันในทุก ๆ ด้าน เช่น ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ ทัศนคติที่ดี เป็นต้น เห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมทีม ให้โอกาสเมื่อทำผิด ไม่ตัดสินโทษคนอื่น ต้องสร้างสัมพันธ์ในทีมที่ดี กล่าวคำชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อเพื่อนในทีมทำงานได้ดี พูดถึงทีมของตนในแง่บวก และรับผิดชอบในผลงานของทีมที่เกิดขึ้นด้วยทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

4) การยอมรับผลสะท้อนกลับ หมายถึง การยอมรับผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา และให้ผลสะท้อนกลับอย่างซื่อสัตย์และตรงไปตรงมากับทีมของตน การสะท้อนผลเป็นกระบวนการในการ ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินผลในการทำงาน ที่ทุกคนต้องซื่อสัตย์และยอมรับในผลที่จะเกิดขึ้น ยอมรับข้อเสนอแนะ คำติชม และข้อติเตียน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

5) ตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด หมายถึง การทำงานทุกแผนงานโครงการ เวลาเป็นสิ่งมีค่า และการตรงต่อเวลาแสดงให้เห็นว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือ มีประสิทธิภาพ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายต้องมีการวางแผนงาน และต้องทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดในตารางงานด้วยการจัดการเวลาที่ดี ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง รู้ขีดจำกัดของตนเอง รู้จักขอร้องคนอื่นให้ช่วยเหลือเมื่องานของตนไม่เรียบร้อยหรือทำไม่ได้ เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานต้องไม่ย่อท้อ พยายามแก้ไขปัญหาด้วยความร่วมมือของทีมให้ผ่านพ้นปัญหาไปให้ได้ เพื่อให้งานบรรลุตามเวลาที่กำหนด

2) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบประเมินไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนในโรงเรียนหฤทัยคริสเตียน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย จำนวน 30 ราย มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เป็นการหาความสอดคล้องภายในโดยพยายามอธิบายว่าข้อคำถามแต่ละข้อในข้อคำถามชุดหนึ่งนั้นเป็นเรื่องเดียวกันหรือทิศทางเดียวกัน ในกรณีที่ข้อคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า นิยมใช้สัมประสิทธิแอลฟา (α- Coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นอกจากนี้แล้วอาจหาความเชื่อมั่นด้วยการสอบซ้ำก็ได้ ถ้าต้องการแสดงว่าใช้วัดกี่ครั้งก็ให้ผลคงที่ แต่ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient of Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach's Method) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (UCLA: Statistical Consulting Group, 2016)

3.4 การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (Trial)

การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยขั้นพื้นฐาน (Pre Experimental Research) มีกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pre-test-Post-test Design) ในการวิจัยนี้ ได้ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อกำหนดโรงเรียนเป็นพื้นที่ทดลอง (Experimental Areas) โดยคำนึงถึงความสะดวกในการเดินทาง การติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน รวมทั้งความสมัครใจในการให้ความร่วมมือ คือ โรงเรียนวรราชวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เปิดการสอนในระดับชั้นเตรียมอนุบาล ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ที่ 114/1 หมู่ 11 ตำบลศรีสงคราม

อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย และกำหนดกลุ่มทดลอง (Experimental Group) ในโรงเรียนแห่งนี้ โดยคำนึงถึงความสมัครใจในการเข้าร่วมเป็นกลุ่มทดลอง เป็นครูจำนวน 16 คน และนักเรียน 540 คน ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 โดยแบ่งระยะของการทดลองออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงทดลองโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู

เป็นระยะของการพัฒนาตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการที่ 1 โดยการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) จากคู่มือประกอบโครงการที่ 1 และโครงการที่ 2 ที่จัดทำขึ้นแบบออนไลน์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบว่าหลังการพัฒนาครูแล้ว คู่มือประกอบโครงการทั้งสองสามารถส่งผลให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองว่ามีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ที่กำหนดหรือไม่ และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนางสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ มีกิจกรรมและระยะเวลาการดำเนินการดังนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู

กิจกรรม	ระยะเวลา
(1) เตรียมการ และทดสอบผลการเรียนรู้ของครูก่อนการพัฒนา (Pre-test) – ชี้แจงการดำเนินงานวิจัยในระยะที่ 1 ให้กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง – ทดสอบครูโดยใช้แบบทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูที่สร้างขึ้น ถือเป็นการทดสอบก่อนการพัฒนา (Pre-test)	1-2 วัน
(2) พัฒนาครูโดยหลักการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) ใช้คู่มือประกอบโครงการที่พัฒนาขึ้น โดยเข้าไปดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย	1 เดือน
(3) ครูตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ และ ทดสอบครูหลังการพัฒนา (Post-test) – **ครูที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันตรวจสอบคุณภาพของคู่มือทั้ง 2 โครงการ** – **ทดสอบครูโดยใช้แบบทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูที่สร้างขึ้น ถือเป็นการทดสอบหลังการพัฒนา (Post-test)**	1-2 วัน
(4) วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบครูหลังการพัฒนากับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้ค่าสถิติทดสอบที (t-test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent)	1-2 วัน

ระยะที่ 2 การทดลองโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

เป็นระยะของการนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง โดยในการปฏิบัตินั้น เป็นการกำหนดให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันนำผลการเรียนรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองจากคู่มือตามโครงการที่ 1 และโครงการที่ 2 ไปใช้ให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวัง มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบประสิทธิภาพว่าครูที่เป็นกลุ่มทดลองสามารถนำผลการเรียนรู้ไปสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ให้เกิดผลหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ มีกิจกรรมและระยะเวลาการดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 3.4 แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

กิจกรรม	ระยะเวลา
1. เตรียมการ และ ประเมินนักเรียนก่อนการพัฒนา (Pre-Test) – ชี้แจงการดำเนินงานวิจัยในระยะที่ 2 ให้กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง – ประเมินนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองโดยใช้แบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ที่สร้างขึ้น ถือเป็นการประเมินก่อนการพัฒนา (Pre-Test)	1-2 วัน
2. ครูที่เป็นกลุ่มทดลองนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนโดยดำเนินการตามคำชี้แจงในคู่มือเชิงปฏิบัติการในโครงการที่ 2	2 เดือน
3.ครูที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ และ ประเมินนักเรียนหลังการพัฒนา (Post-Test) – ครูที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ	1 วัน
– ประเมินนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองโดยใช้แบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนที่สร้างขึ้น ถือเป็นการประเมินหลังการพัฒนา (Post-Test)	
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินของนักเรียนก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้ค่าสถิติทดสอบที (t-test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent)	1-2 วัน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ของครูตามโครงการที่ 1

จากผลการทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูตามโครงการที่ 1 ถูกนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบว่าครูเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ดังนี้

การประเมินตามแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 (The 90/90 Standard) เป็นการบอกค่าประสิทธิภาพของบทเรียนสำเร็จรูปหรือบทเรียนโปรแกรม (Programmed Materials หรือ Programmed Textbook หรือ Programmed Lesson) ซึ่งเป็นสื่อที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ผู้เรียนใช้เรียนด้วยตนเองเป็นสำคัญ หลักจิตวิทยาสำคัญที่เป็นฐานคิดความเชื่อของสื่อชนิดนี้คือทฤษฎีการเรียนแบบรอบรู้ (Mastery Learning) ซึ่งมีความเชื่อว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ หากจัดเวลาเพียงพอจัดวิธีการเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนก็สามารถที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนได้

ในงานวิจัยนี้เกณฑ์มาตรฐาน 90/90 (The 90/90 Standard) หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพของคู่มือต่อการเสริมสร้างความรู้ในโครงการพัฒนาความรู้ให้กับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มทดลอง โดย 90 ตัวแรก หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนทั้งกลุ่มที่ได้จากการวัดด้วยแบบทดสอบวัดความรอบรู้หลังจากเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง 90 ตัวหลัง หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบ (วัดความรอบรู้หลังการเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง) โดยสามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ทุกวัตถุประสงค์ (มนตรี แย้มกสิกร, 2551)

ทั้งนี้ ความหมายนี้แตกต่างจากความหมายของเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ดั้งเดิมตามทัศนะของ เปรื่อง กุมุท (2519) ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้นำเสนอแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 คนแรก (ในประเทศไทย) นั่นคือ 90 ตัวแรก เป็นคะแนนเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ซึ่งหมายถึงทุกคน เมื่อสอนครั้งหลังเสร็จให้คะแนนเสร็จ นำคะแนนมาหาค่าร้อยละให้หมดทุกคะแนนแล้วหาค่าร้อยละเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ถ้าบทเรียนโปรแกรมถึงเกณฑ์ ค่าร้อยละเฉลี่ยของกลุ่มจะต้องเป็น 90 หรือสูงกว่า 90 ตัวที่สองแทนคุณสมบัติที่ว่า ร้อยละ 90 ของผู้เรียนทั้งหมด ได้รับผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายแต่ละข้อ และทุกข้อของบทเรียนโปรแกรมนั้น (เปรื่อง กุมุท, 2519 อ้างถึงใน มนตรี แย้มกสิกร, 2551)

ตามทัศนะของ มนตรี แย้มกสิกร (2551) **สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวแรก** = {(**Σ** X /N) X 100)}/R โดย 90 ตัวแรก หมายถึง จำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน **Σ** X หมายถึง คะแนนรวมของผลการทดสอบที่ผู้เรียนแต่ละคน ทำได้ถูกต้องจากการทดสอบหลังเรียน N หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้ R หมายถึง จำนวนคะแนนเต็ม ของแบบทดสอบหลังเรียน **สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวหลัง** = (Y x 100)/ N โดย 90 ตัวหลัง หมายถึง จำนวนร้อยละของผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ Y หมายถึง จำนวนผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ N หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังการทดลองของครูตามโครงการที่ 1 และของนักเรียนตามโครงการที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังการทดลองของครูตามโครงการที่ 1 และของนักเรียนตามโครงการที่ 2 ใช้การทดสอบที (t-test) ซึ่งเป็นเทคนิคการทดสอบสมมติฐานชนิดหนึ่งที่นักวิจัยนิยมใช้การทดสอบ โดยวิธีการนี้ใช้ในกรณีข้อมูลมีจำนวนน้อย (n < 30) ผู้ที่ค้นพบการแจกแจงของ t มีชื่อว่า W.S. Gosset ในการใช้การทดสอบทีกรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มนั้น จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การใช้ t-test แบบเป็นอิสระจากกัน (Independent) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ข้อมูลที่รวบรวมได้อยู่ในระดับอันตรภาคหรืออัตราส่วน ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t-test for Independent Samples 2) การใช้ t-test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่ไม่เป็นอิสระจากกัน และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t-test for Dependent Samples ซึ่งมักพบในการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลองหรือเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่ได้จากการจับคู่คุณลักษณะที่เท่าเทียมกัน (Paired Samples) (Thesis Thailand, 2020)

ในงานวิจัยนี้ ใช้ t-test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลอง โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้ 1) ข้อมูลอยู่ในมาตรอันตรภาค (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) 2) กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มได้จากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ 3) ค่าของตัวแปรตามแต่ละหน่วยเป็นอิสระต่อกัน และ 4) ไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร (ศิริชัย กาญจนวาสี,

ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข, 2551) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$t = \frac{\text{..... } \sum D \text{.....}}{\sqrt{\frac{N\sum D^2 - (\sum D)^2}{N - 1}}}$$

$\sum D$ หมายถึง ผลรวมของความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา

$\sum D^2$ หมายถึง ผลรวมความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการพัฒนายกกำลังสอง

N หมายถึง จำนวนนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด

3.6 การเขียนรายงานผลการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เขียนและนำเสนอรายงานผลการวิจัยในรูปแบบอิงแนวคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Approach) แสดงหลักฐานประกอบทั้งข้อมูล สถิติ และเอกสาร ที่ผู้ร่วมโปรแกรมและผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกันปฏิบัติ ใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์จากการสะท้อนผล พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโปรแกรมและเพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การนำเสนอผลการวิจัยจึงมีลักษณะเป็นการพรรณนาหรือบรรยายเชิงวิพากษ์ประกอบกับค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีดำเนินการวิจัยดังกล่าวข้างต้น

สำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการโดยการตีพิมพ์ในวารสารตามเงื่อนไขการสำเร็จการศึกษา และหากมีโอกาสจะนำเสนอผลงานวิจัยในการสัมมนาวิชาการ และการจัดพิมพ์คู่มือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อการเผยแพร่

นอกจากนั้น ผลผลิตจากการวิจัยและพัฒนาในงานวิจัยนี้ คือ เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ได้มีการทดลองในภาคสนาม และได้ทดสอบความมีประสิทธิภาพแล้ว พบว่า มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง ที่มีผลงานวิจัยรองรับในความมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ จึงสามารถนำไปเผยแพร่เพื่อใช้กับกลุ่มเป้าหมาย (Target Group) ได้ทั่วประเทศ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ที่วิจัยและพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมา แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่ง ที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมาย เมื่อผลจากการทดลองพบว่า นวัตกรรมนั้นมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถเผยแพร่เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยได้ และยิ่งเป็นโปรแกรมแบบออนไลน์ (Online Program) ไม่เป็นโปรแกรมแบบเอกสาร (Document Based Program) ก็ยิ่งทวีความเป็นประโยชน์ต่อการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ของประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้อย่างกว้างขวาง อย่างประหยัด อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้มากกว่า

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรม อบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน และได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการทดสอบหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 2) ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) นักเรียนครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้คือ (1) การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ (2) การตรวจสอบคุณภาพคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข (3) การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (4) การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม แล้วนำผลการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอนมาเขียนรายงานการวิจัย ดังนี้

4.1 ขั้นตอนที่ 1 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการ

ผลจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และ 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โดยแต่ละโครงการมีคู่มือประกอบ มีผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการ ดังนี้

4.1.1 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู

ประกอบด้วยคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) จำนวน 7 ชุด คือ

1. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
2. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
3. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
4. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับอุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
5. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
6. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
7. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

คู่มือแต่ละชุดมีลักษณะเป็นชุดของข้อมูลเพื่อการพัฒนาครูด้วยการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์ เป็นคู่มือประกอบโครงการที่คำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

(Adult Learning) ที่เห็นว่าการเรียนรู้จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (Life-Centered) หรือเน้นที่งานหรือการแก้ปัญหา (Task-Centered) นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ของเขา หากเขาเชื่อและเห็นว่าการเรียนรู้นั้น ๆ จะช่วยให้เขาทำงานได้ดีขึ้นหรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของเขา การจัดหลักสูตรเพื่อการเรียนการสอน ผู้ใหญ่จึงควรจะอาศัยสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวของเขา และเป็นการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะซึ่งมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงของเขาด้วย โดยมีองค์ประกอบของคู่มือดังนี้ ชื่อของคู่มือ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาที่นำเสนอจำแนกตามแหล่งอ้างอิง แต่ละแหล่งอ้างอิงมีกิจกรรมให้ทบทวน เช่น การตั้งคำถามให้ทบทวนความเข้าใจ การแนะนำให้ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ การวิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะในข้อสรุป การตั้งประเด็นให้คิดที่เป็นภาพรวม และรายชื่อเอกสารอ้างอิง

สำหรับเนื้อหาในคู่มือแต่ละชุด เป็นผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ดังนี้

1. นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Wigmore (2014), McGrath and Whitty (2018), Mihalicz (2019), Wikibook (2019), Kenton (2021), Wikipedia, The Free Encyclopedia (2021) และ Systems (n.d.)
2. ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Chadwick (2018), Chadwick (2019), Samuel (2021), Biddinger (n.d.), Salem (n.d.) และ Stickland (n.d.)
3. ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Boesen (2014), Daum (2015), Molinara (2020), Mathers (2021), Samuel (2021) และ Bias (n.d.)
4. อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Autry (2015), Ellis (2016), Berry (2017), และ Cook (2017)
5. ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Arcement (2015), Brearley (2017), Cornett (2018), Boogaard (2020), Nelson (2020), Weliver (2020), Shaffer (2021), Dowding et al (n.d.), Sandahl (n.d.), และ Soucy (n.d.)
6. ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Prosen (2017), James (2019), Cárdenas (2020) และ Leonard (n.d.)
7. การประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Washington (2017), Samuel et al (n.d.) และ Silverstein (n.d.)

4.1.2 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

ประกอบด้วยคู่มือเพื่อการปฏิบัติจำนวน 1 ชุด คือ คู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โดยคู่มือนี้เน้นการสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากการพัฒนา ข้อเสนอแนะแนวทาง และขั้นตอนเพื่อพัฒนา และในตอนท้ายของคู่มือ มีแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) สำหรับครูใช้ในการประเมินตนเอง

ดังนี้ 1) มีการนำเอาแนวทางข้อเสนอแนะการพัฒนาที่นำเสนอไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติในระดับ 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึงระดับการนำไปปฏิบัติมากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนเพื่อพัฒนาเป็นแบบนำแนวคิดของใครไปปฏิบัติโดยตรง หรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากครูในลักษณะที่เป็นการสะท้อนผลจากการปฏิบัติอะไรบ้าง ดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวก (2) ปัญหาหรืออุปสรรค (3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค 4) บทเรียนสำคัญที่ได้รับ 5) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาที่เห็นว่าจะทำให้การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนได้ผลดียิ่งขึ้น

โปรดดูรายละเอียดของคู่มือประกอบใน 2 โครงการดังกล่าวจากที่นำเสนอไว้ในบทที่ 5 ของงานวิจัยนี้ และดูได้จากเว็บไซต์ https://shorturl.asia/iamG4

4.2 ขั้นตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข

ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือของโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูผู้นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักเรียน 2 ระยะ มีดังนี้

4.2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข ระยะที่ 1

การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Checking and Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของ “คู่มือ” ในโครงการทั้ง 2 โครงการ โดยการอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) โดย (1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูในโรงเรียนเซนต์จอห์นท่าบม ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ก) ได้ศึกษาล่วงหน้า 10 วัน (2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2566 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นก่อนนำไปตรวจสอบและปรับปรุงต่อไป ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 การสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะที่ 1

ในการตรวจสอบ มีประเด็นดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

1) ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- บางเนื้อหามีความยาวมากเกินไปควรปรับให้กระชับมากขึ้น
- อ่านแล้วไม่เข้าใจในบางเนื้อหา
- ควรตรวจสอบการสะกดคำถูกผิด
- เนื้อหาเป็นเรื่องน่าสนใจในปัจจุบันเพราะคนไทยขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

2) ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- การใช้ภาษายังเป็นภาษาสนทนา ไม่เป็นภาษาราชการ ควรปรับปรุงแก้ไข
- เนื่องจากทัศนะของนักวิชาการเป็นต่างชาติ การแปลภาษาจากภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาไทย บางสำนวนอ่านแล้วไม่เข้าใจ ควรสรุปใจความให้กระชับเข้าใจง่าย

3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- การเข้าถึงเว็บไซต์ในแต่ละทัศนะ ไม่สามารถกดเข้าไปดูได้ ควรปรับเป็น คิวอาร์โค้ด ให้ดูทันสมัย และสะดวกในการเข้าถึงเนื้อหาในเว็บไซต์
- ควรมีข้อสอบ/แบบทดสอบเพื่อวัดผลในท้ายคู่มือแต่ละชุด

4) อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- การสรุปเนื้อหาที่เป็นข้อ ไม่ควรเรียงลำดับต่อเนื่องกัน ควรเคาะให้เห็นชัดเจนเป็นข้อ ๆ หรือทำเป็น My Mapping เพื่อความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

จากข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือระยะที่ 1 ของครูโรงเรียนเซนต์จอห์นท่าบม ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขในคู่มือดังนี้ ด้านเนื้อหามีการปรับเนื้อหา โดยการสรุปให้กระชับมากยิ่งขึ้น ตรวจสอบคำถูกผิดให้ถูกต้อง ด้านภาษาปรับปรุงแก้ไขให้เป็นภาษาทางราชการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เนื่องจากบางเนื้อหาเป็นการอธิบายให้เห็นภาพชัดเจนของหัวข้อนั้น ๆ ดังนั้นจึงยังคงภาษาสนทนาไว้ ด้านรูปแบบการนำเสนอ ปรับเปลี่ยนจากลิ้งค์ของเว็บไซต์เป็นคิวอาร์โค้ดเพื่อความทันสมัย และสะดวกในการเข้าถึงเนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงตามคำแนะนำเรียบร้อย นำไปสู่การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไขในระยะที่ 2 ต่อไป

4.2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข ระยะที่ 2

การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Testing And Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของ “คู่มือ” ในโครงการทั้ง 2 โครงการ ภายหลังที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขในระยะที่ 1 แล้ว ด้วยวิธีการอภิปรายกลุ่ม (Focused Group Discussion) โดยวิธีการเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ (1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูในโรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน รวมจำนวน 10 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ค) ได้ศึกษาล่วงหน้า 10 วัน (2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2566 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นก่อนนำไปตรวจสอบและปรับปรุงต่อไป ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 การสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะที่ 2

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1 ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

1) ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- เป็นเนื้อหาที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ ในโลกปัจจุบัน เนื่องจากนักเรียนรวมถึงประชาชนคนไทยส่วนมากขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
- เนื้อหาเหมาะสมในการนำไปใช้ได้จริงในการจัดการเรียนการสอน หรือพัฒนางานอื่น ๆ

2) ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ภาษาที่ใช้เป็นภาษาสนทนา ในบางเนื้อหา
- ควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทยตรวจสอบการใช้ภาษาอีกครั้ง

3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- น่าสนใจ มีความทันสมัย สามารถศึกษาเนื้อหาได้ด้วยโทรศัพท์มือถือหรือคอมพิวเตอร์ตลอดเวลาเนื่องจากการเข้าถึงเว็บไซต์ได้สะดวกโดยการใช้คิวอาร์โค้ด

4) อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- คิดสร้างสรรค์รูปแบบใหม่ในการเรียนรู้เพิ่มเติมหรือสอดแทรกไปในคู่มือครู เช่น พอดคาสต์ (Podcast) การบันทึกเสียงสนทนาในหัวข้อเฉพาะ หรือการทำวีดีโอเป็นความรู้ใน YouTube

จากข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือระยะที่ 2 ของครูในโรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขในคู่มือดังนี้ ด้านเนื้อหาได้ปรับให้กระชับ ชัดเจน อ่านแล้วได้ใจความมากยิ่งขึ้น ด้านภาษาได้ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทยตรวจสอบการใช้สำนวน ภาษา แล้วนำมาแก้ไขให้ถูกต้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำเรียบร้อย เพื่อนำไปใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือกับกลุ่มทดลองภาคสนามต่อไป

4.3 ขั้นตอนที่ 3 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองใช้คู่มือในภาคสนามกับกลุ่มเป้าหมาย (ขั้นตอนที่ 4) ต้องมีเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการใช้คู่มือในโครงการทั้งสอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือขึ้น เพื่อใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม ดังนี้

4.3.1 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู

แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบปรนัย มี 4 ตัวเลือก มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการวิจัยในภาคสนามตามโครงการที่ 1 ว่ามีผลการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยข้อสอบในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มุ่งการวัด 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ในเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะความมีพันธะรับผิดชอบใน 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ดังนี้ 1) นิยาม 2) ความสำคัญ 3) ลักษณะหรือคุณลักษณะ 4) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา 5) ขั้นตอนเพื่อพัฒนา และ 6) การประเมิน โดยแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อวัดทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ (ดูแบบทดสอบในภาคผนวก ฎ) มีผลการนำไปตรวจสอบความมีคุณภาพของแบบทดสอบ ดังนี้

4.3.1.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ดังกล่าวในบทที่ 3 ว่า การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหามีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้เครื่องมือวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Polit & Beck, 2012) ตามทัศนะของ Chaichanawirote and Vantum (2017) ทำได้โดยการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและทฤษฎีของสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยที่ร่างไว้ให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดที่ต้องการวัด จำนวน 5 คน พิจารณาว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่และให้คะแนนตามวิธีการคำนวณค่าความตรงซึ่งมีหลายวิธี เช่น ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI: Content Validity Index) ดัชนีความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI: Content Validity Index for Scale) และค่าเฉลี่ยของสัดส่วนความสอดคล้อง

(ACP: Average Congruency Percentage)

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ซึ่งจากการศึกษา พบว่า พัฒนาขึ้นโดย Rovinelli and Hambleton (1977) เป็นการประเมินความสอดคล้องระหว่าง 1 ข้อคำถามกับ 1 วัตถุประสงค์ แต่ในระยะต่อมา Carlson (2000 cited in Turner & Carlson, 2003) ได้พัฒนาแนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ปรับใหม่ (The adjusted Index of Item-Objective Congruence) เป็นการหาความสอดคล้องของ 1 ข้อสอบกับชุดของวัตถุประสงค์

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton เพราะดังที่กล่าวถึงข้างต้น ข้อสอบในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มุ่งการวัดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ดังนี้ 1) นิยาม 2) ความสำคัญ 3) ลักษณะหรือคุณลักษณะ 4) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา 5) ขั้นตอนเพื่อพัฒนา และ 6) การประเมิน โดยแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้วัดทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating)

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละเนื้อหาจากแบบทดสอบซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และ / หรือ การวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก จ) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย + 1 หมายถึง ข้อสอบมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC ตามสูตรที่กำหนดในบทที่ 3 โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อสอบนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017) ขณะเดียวกันผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงสำนวนภาษาในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูด้วย

ตารางที่แสดงข้างล่าง คือ ตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงแบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงสำนวนภาษา ตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของครู ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงสำนวนภาษา

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ					
ความจำ	1. ข้อใดไม่ใช่นิยามทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ก. ความโปร่งใส ข. ความรับผิดชอบ ค. ยอมรับผลลัพธ์จากการกระทำ ง. มุ่งมั่นสู่เป้าหมายเป็นผลลัพธ์สูงสุด				
ความเข้าใจ	2. ข้อใดอธิบายถึงนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้ชัดเจนมากที่สุด ก. การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เพื่อบรรลุด้วยความรับผิดชอบ ข. ความเพียรพยายาม อดทนต่ออุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ค. คุณลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงออกด้วยความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายาม ง. ความตั้งใจของบุคคลที่จะรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน เปิดเผยด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และยอมรับต่อผลลัพธ์นั้น				ตัวลวงข้อ ค.คาดเดาได้ง่าย เมื่อวิเคราะห์ข้อคำถามที่ถาม “ทักษะ” ควรปรับเปลี่ยนใช้คำอื่นแทน “คุณลักษณะ” แก้ไขเป็น “ค.การแสดงออกด้วยความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ”
การประยุกต์	3. เมื่อได้รับมอบหมายให้ดูแลนักเรียนสมาธิสั้น อ่านหนังสือไม่คล่อง ต้องปฏิบัติอย่างไรจึงถือได้ว่ามีความมีพันธะรับผิดชอบ ก. สอนให้นักเรียนท่องสระให้ได้ ข. ให้นักเรียนมาฝึกอ่านคำง่าย ๆ ทุกวัน ค. หาสื่อที่มีสีสันสดใสเพื่อดึงดูดความสนใจ ง. ยอมรับว่านักเรียนสมาธิสั้นแล้วหาวิธีการแก้ไขการอ่าน				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การวิเคราะห์	4. จากนิยามทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ “ในแง่มุมของการปกครอง สามารถมีการถกเถียงที่เชื่อมโยงปัญหาได้” จากประโยคนี้ท่านคิดว่าถูกหรือไม่ เพราะอะไร ก. ไม่ถูก เพราะการถกเถียงถึงปัญหาไม่ได้ช่วยอะไร ข. ไม่ถูก เพราะการถกเถียง ทำให้เกิดปัญหามากยิ่งขึ้น ค. ถูก เพราะเป็นการถกเถียงกันในฐานะประชาชนภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ง. ถูก เพราะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหานำไปสู่ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ				
การประเมิน	5. “รองเชิดชัยปฏิบัติหน้าที่ดูแลงานกิจการนักเรียน ได้รับการร้องเรียนจากผู้ปกครองเรื่องนักเรียนชกต่อยกันในห้องเรียน รองเชิดชัยได้กล่าวคำขอโทษกับผู้ปกครองในเรื่องที่เกิดขึ้น แล้วไปสอบถามข้อเท็จจริงจากเพื่อนร่วมชั้นเรียนและครูประจำชั้น จึงเชิญผู้ปกครองคู่กรณีทั้งสองฝ่ายมาเจรจาเพื่อหาข้อยุติ” จากเรื่องราวดังกล่าว ท่านมีความคิดเห็นว่าอย่างไรกับนิยามทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของรองเชิดชัยที่ถูกต้องที่สุด ก. รองเชิดชัยเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในโรงเรียน แล้วหาวิธีการแก้ไขปัญหา ข. รองเชิดชัยเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยความเอาใจใส่ ค. รองเชิดชัยเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความสามารถ ง. รองเชิดชัยเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการดูแลความเรียบร้อยของนักเรียนในโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่น				เฉลย ก. มีเหตุการณ์ต่อมา....แล้วหา.....ส่วนตัวลวง ข. ค. และ ง. ไม่มี เพิ่มเติม เรื่องราวดังนี้ ข.ทำให้แก้ไขปัญหาได้อย่างเรียบร้อย ค. ทำให้แก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที ง. ทำให้ปัญหาลดน้อยลง
การสร้างสรรค์	6. เมื่อรู้ว่างานที่ตนเองรับผิดชอบเกิดความผิดพลาด สิ่งแรกที่ควรปฏิบัติคือข้อใด ก. รีบชี้แจงข้อผิดพลาด ข. รีบแก้ไขข้อผิดพลาดทันที ค. รีบกล่าวคำขอโทษทันที ง. คิดวิเคราะห์ถึงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น				ข้อคำถามเปลี่ยนจาก “สิ่งแรกที่ควรปฏิบัติคือข้อใด” เป็น “ควรทำสิ่งใดเป็นอันดับแรก”

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ					
ความจำ	7. ข้อใดไม่ใช่ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ก. มีความรับผิดชอบ ข. มีการสื่อสารที่ดี ค. มีความคิดสร้างสรรค์ ง. มีทักษะในการแก้ไขปัญหา				
ความเข้าใจ	8. ข้อใดสรุปความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้ถูกต้องที่สุด ก. ทำให้เห็นถึงพัฒนาการการทำงานให้ประสบความสำเร็จมีชื่อเสียง ข. ช่วยส่งเสริมศักยภาพในการทำงาน ประหยัดเวลาและงบประมาณ ทำให้งานประสบความสำเร็จ ค. ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลและองค์กรมีความรับผิดชอบ ส่งเสริมความเป็นผู้นำ มีความกระจ่างชัดมีทักษะการแก้ปัญหา เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จนประสบความสำเร็จทำให้มีชื่อเสียง ง. ช่วยสร้างความตระหนักในการเลือกที่เป็นบวก มุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จที่ยั่งยืน ด้วยการใช้ชีวิตอย่างสุขุมรอบคอบ เพื่อประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย				ปรับแก้ตัวลวง ก. เพิ่ม คำว่า “ช่วย” ให้เหมือนข้ออื่น ๆ
การประยุกต์	9. เมื่อนักเรียนในโรงเรียนไม่เข้าเรียน มาเรียนสายเป็นประจำ ท่านสามารถนำความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใดมาประประยุกต์ใช้กับนักเรียนจึงจะเกิดประโยชน์มากที่สุด ก. สร้างขีดจำกัดเวลาให้กับงานที่สำคัญ ข. เป็นผู้รักษาคำพูดคำสัญญา ค. เสริมสร้างทักษะในการแก้ไขปัญหา ง. เสริมสร้างความรับผิดชอบ				ปรับข้อคำถามให้กระชับ ดังนี้ “เมื่อนักเรียนขาดระเบียบวินัย ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใดควรนำมาใช้จึงจะเกิดประโยชน์มากที่สุด” ปรับตัวลวง ดังนี้ ก.เสริมสร้างการตรงต่อเวลา ข. เสริมสร้างการรักษาคำพูดคำสัญญา

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประยุกต์	9. เมื่อนักเรียนในโรงเรียนไม่เข้าเรียน มาเรียนสายเป็นประจำ ท่านสามารถนำความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใดมาประประยุกต์ใช้กับนักเรียนจึงจะเกิดประโยชน์มากที่สุด ก. สร้างขีดจำกัดเวลาให้กับงานที่สำคัญ ข. เป็นผู้รักษาคำพูดคำสัญญา ค. เสริมสร้างทักษะในการแก้ไขปัญหา ง. เสริมสร้างความรับผิดชอบ				ปรับ “เมื่อนักเรียนขาดระเบียบวินัย ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใดควรนำมาใช้จึงจะเกิดประโยชน์มากที่สุด” ปรับตัวลวง ก.เสริมสร้างการตรงต่อเวลา ข. เสริมสร้างการรักษาคำพูดคำสัญญา
การวิเคราะห์	10. คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะทำให้เป็นผู้นำที่ดี และช่วยให้ทีมบรรลุเป้าหมาย จริงหรือไม่ เพราะเหตุใด ก. ไม่จริง เพราะต้องอาศัยความขยันมั่นเพียร และความร่วมมือของทุกคนในทีม ข. ไม่จริง เพราะต้องเป็นผู้มีความสามารถ และเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ค. จริง เพราะการทำเป็นตัวอย่างที่ดี ทำตัวให้น่าไว้วางใจ มีความตั้งใจที่จะรับผิดชอบเป็นแนวทางนำไปสู่ความเป็นผู้นำที่ดี คนในทีมจึงเกิดความมั่นใจในการทำงานและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ง. จริง เพราะการเป็นผู้นำที่ดีทำให้มีชื่อเสียงในการทำงาน ลูกน้องในทีมจึงเกิดความสบายใจในการทำงานสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามกำหนดเวลา				
การประเมิน	11. เมื่อเกิดเหตุการณ์ในการทำงานที่ไม่ดีหรือล้มเหลว เราควรทำอย่างไร ก. แสดงความรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ การกระทำนั้น ๆ ข. ปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา ค. ขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยกันตัดสินใจ ง. อยู่เฉย ๆ เพราะอาจไม่มีใครทราบว่างานที่กำลังทำล้มเหลว				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การสร้างสรรค์	12. การเรียนรู้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ สามารถนำความรู้มาสร้างสรรค์ในการทำงานของตนเองได้อย่างไร ก. รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เสริมสร้างความรับผิดชอบ นำไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและความเจริก้าวหน้า ข. สร้างนิสัยการใช้ชีวิตอย่างสุขุมรอบคอบ ปรับปรุงการแสดงออก เพื่อประสบความสำเร็จ ค. การเป็นผู้นำที่ดีเพื่อให้ทีมเกิดความสามัคคี มีเอกภาพในการทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จ ง. มองเห็นปัญหาในการทำงานอย่างทะลุปรุโปร่ง และเห็นการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ					
ความจำ	13. การสะท้อนผลการทำงานที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร ก. ควรสะท้อนผลด้วยความประนีประนอม ข. ควรสะท้อนผลด้วยความซื่อสัตย์ และตรงไปตรงมา ค. ควรสะท้อนผลด้วยความมั่นใจ และข้อมูลถูกต้อง ง. ควรสะท้อนผลที่แสดงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมให้มากที่สุด				
ความเข้าใจ	14. ข้อใดต่อไปนี้แสดงถึงลักษณะหรือคุณลักษณะทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำได้ถูกต้องและชัดเจนที่สุด ก. น้องยอมติดคุกเมื่อขับรถชนคนตาย ข. หนุ่มกล่าวคำขอโทษที่ทำให้การแสดงผิดพลาดบนเวที ค. นายขอโทษคุณพ่อคุณแม่ที่ตนเองติด ร วิชาภาษาไทยแล้วรีบทำงานที่ค้างส่งคุณครูเพื่อแก้ไขผลการเรียน ง. น้อยขอลาออกจากการเป็นครูประจำชั้น เนื่องจากนักเรียนในชั้นเรียนทะเลาะวิวาทกันจนผู้ปกครองร้องเรียน				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประยุกต์	15. “ทรายมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นหมอฟัน จึงตั้งใจเรียนมาก ๆ จนผลสอบออกมาว่าทรายสอบไม่ติดทันตแพทย์” ทรายควรมีลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใด จึงจะประสบความสำเร็จได้ ก. ทบทวนตนเองว่าเพราะเหตุใดจึงสอบไม่ติด ข. ตรงต่อเวลา และจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด ค. เผชิญกับความท้าทายและทำให้มันเป็นจริง ง. ยอมรับในผลสอบแล้วเปลี่ยนสายการเรียนที่ง่ายกว่าเดิม				ใช้คำฟุ่มเฟือย และใช้คำถามกำกวมอ่านแล้วไม่เข้าใจ ควรตั้งคำถามใหม่เป็น “นักเรียนควรมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบใดจึงจะสอบติดทันตแพทย์”
การวิเคราะห์	16. ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใดที่ทำให้การทำงานของท่านประสบผลสำเร็จที่สุด ก. มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย ข. ให้คำสัญญาว่าทำได้จริง ค. มีความกระจ่างชัด ง. เปิดรับการเปลี่ยนแปลง รู้จักฟังและเรียนรู้จากคำติชม				ปรับแก้ตัวลวง ข. เป็น “ตรงต่อเวลา จัดการเวลาอย่างชาญฉลาด”
การประเมิน	17. ข้อใดที่บ่งบอกถึงการที่ผู้กล่าวได้ใช้ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงสนับสนุนการทำงานของทีมในการทำงาน ก. นี่เธอ วันนี้มีใครอยู่เป็นเพื่อนฉันทำรายงานไหม ข. ใครบอกให้เธอทำงานชิ้นนี้ก่อนเพื่อน ๆ คนอื่น ค. แต่ฉันว่าสีนี้ไม่เหมาะสมกับปกรายงานเลย ง. เดี๋ยวฉันหาดอกไม้มาเพิ่มให้นะเดี๋ยวไม่พอจัดพานไหว้ครู				ข้อคำถาม เพิ่มคำว่า “การ” ต่อจากคำว่า “แสดงถึง” เปลี่ยนคำว่า “ในการทำงาน”เป็น “มากที่สุด” ปรับตัวลวงดังนี้ ก.เย็นนี้ฉันอยู่เป็นเพื่อนทำรายงานนะ ข.ฉันลงเงินเธอลงแรงจะได้เท่าเทียมกัน ค.ฉันว่าสีนี้ไม่เหมาะกับปกรายงานกลุ่มเราเลย

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การสร้างสรรค์	18. ผลสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์หมายถึงสิ่งใด ก. การสื่อสารที่เอาใจเขามาใส่ใจเรา ซึ่งต้องอาศัยเทคนิค วิธีการ เป็นการเปิดใจด้วยความบริสุทธิ์ทั้งผู้ให้และผู้รับ ข. การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ด้วยความซื่อสัตย์ ค. การสื่อสารที่ผู้ให้และผู้รับมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือการมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จ ง. การแสดงความคิดเห็นต่อผลการทำงานด้วยความจริงใจ				ระดับคำถามไม่ถึงสร้างสรรค์ ควรแก้ไขเป็น “ลักษณะหรือคุณลักษณะ 2 ข้อใดนำมาปรับใช้ร่วมกันแล้วเกิดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเร็วที่สุด” ตัวลวง ก.มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย,รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำ ข.มีความกระจ่างชัด, สะท้อนผล ตรวจสอบ ทบทวนและประเมินงาน ค. ซื่อสัตย์ และจริงใจในการทำงาน,รู้จักกล่าวคำขอโทษ ง.ตรงต่อเวลา จัดการเวลาอย่างชาญฉลาด,ทำตัวให้น่าเชื่อถือ น่าไว้ใจ
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ					
ความจำ	19. บุคคลที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ดี ไม่ควรปฏิบัติตามข้อใด ก. ซื่อสัตย์ ข. กำหนดผลลัพธ์ ค. รู้บทบาทหน้าที่ตนเอง ง. การแสดงออกในแง่ลบ				เดาคำตอบได้ง่าย แก้ไขคำถาม ดังนี้ “ข้อใดไม่ใช่แนวทางการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ดีต่อทีม” ตัวลวง ก.กำหนดผลลัพธ์ ข.รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ค.สะท้อนให้เห็นถึงชัยชนะที่ผ่านมา ง.สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
ความเข้าใจ	20. ข้อใดเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่พัฒนาแล้วทั้งหมด ก. ใช้เวลาอย่างชาญฉลาด ทำทีละงาน ข. ความทะนงตน การต่อต้าน ค. ให้รางวัลตนเอง นิ่งเฉยต่อภาระ ง. ความกลัว การทบทวนตนเอง				ตัวลวงส่วนมากเป็นเชิงลบ แก้ไขเป็น ข. ความทะนงตน ซื่อสัตย์ ค.ให้รางวัลตนเอง นิ่งเพื่อรอโอกาส ง. ทบทวนตนเอง กลัวความล้มเหลว
การประยุกต์	21. บุคคลใดต่อไปนี้มีพัฒนาการทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเหมาะสมที่สุด ก. เอ มีงานค้างเป็นดินพอกหางหมู เขาจึงค่อย ๆ ทำงานที่ค้างไว้ที่ละงาน แต่ไม่ได้กำหนดเวลาเสร็จสิ้น ข. บี ชอบพูดตรงไปตรงมาโดยไม่สนใจความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน เพียงเพื่อให้งานสำเร็จ ค. ซี มาทำสายสายเนื่องจากต้องดูแลพ่อที่ป่วยจึงเข้าไปคุยกับเจ้านายเพื่อขออนุญาตมาทำงานสาย 30 นาที ง. ดี ให้รางวัลตนเองโดยการซื้อกระเป๋าแบรนด์เนมหลังจากที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน				
การวิเคราะห์	22. วิธีการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ท่านคิดว่าข้อใดเป็นสิ่งแรกที่จะนำไปสู่การพัฒนาความรับผิดชอบส่วนบุคคลเพื่อการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ก. รู้บทบาทหน้าที่ของตน ข. ซื่อสัตย์ ค. กำหนดผลลัพธ์ ง. ทบทวนตนเอง				
การประเมิน	23. หากแบมแบมต้องการเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ดี ต้องเริ่มพัฒนาตนเองอย่างไร ก. ซื่อสัตย์ โปร่งใส ข. แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ค. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ง. ทบทวนตนเอง				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การสร้างสรรค์	24. เมื่อลูกน้องในที่ทำงานขาดงานบ่อย ๆ ทำให้เกิดความเสียหายในการทำงาน ท่านควรทำอย่างไร ก. เสริมอำนาจให้แก่ลูกน้อง ข. สร้างข้อตกลงของทีมให้ชัดเจน ค. รักษาความสมดุลเสมอภาคด้วยการให้ออก ง. เรียกมาพูดคุยเพื่อหาสาเหตุ และรู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา				ปรับคำให้กระชับ และเป็นภาษาราชการ เปลี่ยนคำว่า “บ่อย ๆ” เป็นคำว่า “ประจำ” และคำว่า “ในการทำงาน” เป็นคำว่า “ในงานที่รับผิดชอบ”
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมพันธะรับผิดชอบ					
ความจำ	25. ข้อใดไม่ใช่ขั้นตอนการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของ James ก. จงตั้งใจ ข. เฝ้าสังเกตดูพัฒนาการ ค. ให้มีการพูดคุยสนทนากันถึงความมีพันธะรับผิดชอบ ง. แบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้มา				
ความเข้าใจ	26. “เป็นสิ่งที่ไม่น่าอายเมื่อทำอะไรบางอย่างล้มเหลว แต่ความผิดพลาดล้มเหลวไม่ได้หมายความว่าจะสูญสิ้นทุกสิ่ง” จากคำกล่าวนี้ ตรงกับขั้นตอนพัฒนาตนเองให้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใด ก. เรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมา ข. ค้นหาวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ของตนเอง ค. พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่สมบูรณ์ ง. มีความซื่อสัตย์ต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของตนเอง				
การประยุกต์	27. เมื่อมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นภายในองค์กร ผู้นำองค์กรควรปฏิบัติอย่างใรเป็นสิ่งแรกในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ก. ไม่หลีกเลี่ยงการพูดคุยสนทนาในเรื่องที่ยากลำบาก ข. กล่าวถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ ค. คำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานลูกจ้าง ง. ติดตามผลงาน				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การวิเคราะห์	28. ขั้นตอนการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใดที่มีความสำคัญในการประเมินผลงานการทำงานมากที่สุด ก. เรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมา ข. การติดตามผลงาน ค. ให้รางวัลแก่ผลงาน ง. สร้างวงจรลูปที่ต่อเนื่อง				
การประเมิน	29. ดูอาห์ได้รับเกียรติบัตรพนักงานดีเด่นประจำเดือน เนื่องจากมาทำงานตรงเวลาและไม่เคยขาดงาน ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะอะไร ก. เห็นด้วย เพราะเป็นการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข. เห็นด้วย เพราะเป็นข้อตกลงกันในทีมตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน ค. ไม่เห็นด้วย เพราะสร้างความอิจฉาริษยาให้แก่เพื่อนร่วมงาน ง. ไม่เห็นด้วย เพราะเป็นการสร้างความกดดันให้พนักงาน				
การสร้างสรรค์	30. ครูผู้สอนสามารถใช้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบมาบูรณาการในการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนได้ ตามขั้นตอนการพัฒนาข้อใด ก. แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสม ติดตามงาน ข. แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ชัดเจน มอบหมายงานตามจุดประสงค์ ประเมินผลงาน ค. ทำข้อตกลงก่อนการเรียน แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ชัดเจน มอบหมายงานตามความสามารถอย่างเหมาะสม ติดตามงาน ง. ทำข้อตกลงก่อนการเรียน แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ชัดเจน มอบหมายงานตามความสามารถอย่างเหมาะสม ติดตามงานสม่ำเสมอ สอบถามถึงปัญหาแล้วช่วยพัฒนาแก้ไข				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ					
ความจำ	31. ข้อใดไม่ใช่กรอบการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ก. การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย ข. ทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง ค. การยอมรับผลสะท้อนกลับ ง. ซื่อสัตย์และจริงใจในการทำงาน				
ความเข้าใจ	32. ประโยคใดที่แสดงถึงลักษณะและคุณลักษณะของความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง ก. ฉันทำงานของฉันให้เสร็จสมบูรณ์ได้โดยไม่ต้องมีใครบอกกล่าว ข. ฉันมีแรงบันดาลที่จะทำออกมาให้ดีที่สุด ค. ฉันกระตุ้นให้คนอื่นแบ่งปันทัศนะคติความคิดเห็น ง. ฉันประเมินการปฏิบัติงานเพื่อจะรู้จุดแข็งของตนเอง				
การประยุกต์	33. หากจะประเมินว่านักเรียนยอมรับผลสะท้อนกลับในการเรียนควรใช้ประโยคใด ก. คนเขียนบทความในเว็บไซต์มักมีความลำเอียง ข. บทความในอินเตอร์เน็ตไม่มีการรับประกันว่าเป็นข้อมูลที่มีความถูกต้องทางวิชาการ ค. ผู้เขียนบทความที่ลงในอินเตอร์เน็ตมักจะมีความเชี่ยวชาญน้อยกว่าผู้ที่เขียนตำราที่จัดพิมพ์ขึ้น ง. ข้อมูลที่อ่านพบในหนังสือหรือตำราที่พิมพ์ขึ้นมีความแม่นยำมากกว่าข้อมูลที่อ่านพบทางอินเตอร์เน็ต				ตัวลวง ก. คำว่า “คนเขียน” ควรปรับเป็น “ผู้เขียน”

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การวิเคราะห์	34. “ฉันยินดีรับเอาคำติชมและคำแนะนำต่าง ๆ จากคนอื่น, ฉันกระตุ้นตนเองที่จะเดินหน้าต่อไปเมื่อมีสิ่งใดเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผน” จากประโยคดังกล่าวสามารถจัดแยกเข้าไปในแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใด ก. ทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง, การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย ข. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม, การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย ค. การยอมรับผลสะท้อนกลับ, ตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด ง. การยอมรับผลสะท้อนกลับ, การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย				
การประเมิน	35. “สุดสวยทำผิดพลาดในการซ้อมร้องเพลงประสานเสียง ครูบอมจึงให้สุดสวยแก้ไขให้ถูกต้องโดยให้ซ้อมร้องเดี่ยวเพื่อความมั่นใจ แล้วจึงซ้อมร้องรวมอีกครั้ง” ครูบอมแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ ท่านจะประเมินว่าครูบอมมีคุณลักษณะทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในข้อใดที่ถูกต้องที่สุด ก. ถูกต้อง ประเมินว่าครูบอมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ข. ถูกต้อง ประเมินว่าครูบอมมีทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง ค. ไม่ถูกต้อง ประเมินว่าครูบอมมีทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น ง. ไม่ถูกต้อง ประเมินว่าครูบอมขาดทักษะตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด เนื่องจากทำให้เพื่อนร่วมทีมเสียเวลา				
การสร้างสรรค์	36. เมื่อท่านบูรณาการการสอนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ท่านคิดว่าควรบูรณาการกับหลักธรรมในข้อใด ก. สติ ข. อิทธิบาท 4 ค. สาราณียธรรม ง. โยนิโสนมสิการ				

ตารางที่ 4.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5		
คู่มือชุดที่ 1 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	0	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
5	+1	0	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	0	0	0.60	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 2 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ							
7	+1	+1	+1	0	0	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	0	0	0.80	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 3 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ							
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
15	0	+1	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้
16	+1	0	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้
17	+1	0	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้
18	+1	+1	0	+1	0	0.60	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 4 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ							
19	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
20	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	0	0	0.60	ใช้ได้
24	0	+1	+1	+1	0	0.60	ใช้ได้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5		
คู่มือชุดที่ 5 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ							
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	0	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 6 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ							
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่พบว่าแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ พิจารณาโดยภาพรวมมีค่า IOC สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.50 ทุกข้อ แสดงว่า แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดได้

4.3.1.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบรายข้อและทั้งฉบับ

ในการนำเอาแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียนหฤทัยคริสเตียน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย รวมจำนวน 30 ราย เพื่อวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder - Richardson คะแนนจากผลการทดลองใช้แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูดังกล่าว ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 คะแนนจากการทดลองใช้ (Try-out) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder - Richardson

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้นิยาม						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ลักษณะ/คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ขั้นตอนเพื่อพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้การประเมินผล						รวม
	วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	31
3	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	30
4	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
5	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	29
6	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	28
7	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	26
8	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	26
9	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	26
10	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	25
11	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	24
12	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	23
13	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	22
14	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	22
15	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	19
16	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	18
17	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	18
18	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	16

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้ นิยาม						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ลักษณะ/ คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ข้อเสนอแนะ แนวการพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ขั้นตอนเพื่อ พัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประเมินผล						รวม
	วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
19	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	16
20	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	16
21	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	16
22	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	15
23	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	14
24	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	13
25	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	13
26	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	12
27	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	11
28	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	10
29	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	9
30	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	8
รวม	19	14	16	16	17	14	18	16	17	12	17	18	14	14	16	14	11	17	17	17	18	21	19	12	18	18	15	19	17	20	17	22	16	18	16	17	
เก่ง	12	9	11	10	11	9	11	11	11	8	11	12	9	11	10	9	8	12	11	11	11	13	12	9	12	12	10	12	11	13	11	14	10	13	11	11	
อ่อน	7	5	5	6	6	5	7	5	6	4	6	6	5	3	6	5	3	5	6	6	7	8	7	3	6	6	5	7	6	7	6	8	6	5	5	6	
p	0.63	0.47	0.53	0.53	0.57	0.47	0.60	0.53	0.57	0.40	0.57	0.60	0.47	0.47	0.53	0.47	0.37	0.57	0.57	0.57	0.60	0.70	0.63	0.40	0.60	0.60	0.50	0.63	0.57	0.67	0.57	0.73	0.53	0.60	0.53	0.57	
r	0.33	0.27	0.40	0.27	0.33	0.27	0.27	0.40	0.33	0.27	0.33	0.40	0.27	0.53	0.27	0.27	0.33	0.47	0.33	0.33	0.27	0.33	0.33	0.40	0.40	0.40	0.33	0.33	0.33	0.40	0.33	0.40	0.27	0.53	0.40	0.33	
N (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง) =30, n (จำนวนข้อสอบ) = 36 ข้อ $\bar{X}$ = 19.90 S.D =7.19 S^2 = 49.96 KR - 20 = **0.85**																																					

หมายเหตุ เลข 1 หมายถึงทำถูก, เลข 0 หมายถึงทำผิด

คะแนนจากการทดลองใช้ (Try-out) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 รายดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder – Richardson ต่อไปนี้ตามลำดับ

4.3.1.3 คุณภาพของข้อสอบรายข้อ

การพิจารณาคุณภาพของข้อสอบรายข้อ ใช้เกณฑ์ความยากง่ายของข้อสอบ (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ร่วมกัน ซึ่งคำอธิบายถึงความหมายของความยากง่ายของข้อสอบ (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) รวมทั้งสูตรในการคำนวณได้กล่าวไว้ในบทที่ 3 มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ ดังแสดงในตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.5 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 4.4 เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ

ความยากง่าย (p)	แปลความ	การพิจารณา
0.00 - 0.19	ยากมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
0.20 - 0.39	ค่อนข้างยาก	พอใช้ได้
0.40 - 0.60	ยากง่ายปานกลาง	ใช้ได้
0.61 - 0.80	ค่อนข้างง่าย	พอใช้ได้
0.81 - 1.00	ง่ายมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ตารางที่ 4.5 เกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ

อำนาจจำแนก (r)	การพิจารณา
0.60 - 1.00	อำนาจจำแนกดีมาก
0.40 - 0.59	อำนาจจำแนกดี
0.20 - 0.39	อำนาจจำแนกพอใช้
0.10 - 0.19	อำนาจจำแนกต่ำ (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)
-1.00 - 0.09	อำนาจจำแนกต่ำมาก (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)

จากเกณฑ์ค่าความยากของข้อสอบ (p) ในตารางที่ 4.4 พิจารณาว่า ข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.20 - 0.80 เป็นข้อสอบที่ใช้ได้ และจากเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก (r) ในตารางที่ 4.5 พิจารณาว่าข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20-1.00 เป็นข้อสอบที่ใช้ได้ ซึ่งจากการตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบรายข้อของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูในงานวิจัยนี้จากค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) พบว่า ข้อสอบมีคุณภาพที่ใช้ได้ทั้ง 36 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และผลการพิจารณาคุณภาพของข้อสอบรายข้อของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู

ข้อสอบ	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการพิจารณาข้อสอบ
ข้อ 1	0.63	0.33	ใช้ได้
ข้อ 2	0.47	0.27	ใช้ได้
ข้อ 3	0.53	0.4	ใช้ได้
ข้อ 4	0.53	0.27	ใช้ได้
ข้อ 5	0.57	0.33	ใช้ได้
ข้อ 6	0.47	0.27	ใช้ได้
ข้อ 7	0.6	0.27	ใช้ได้
ข้อ 8	0.53	0.4	ใช้ได้
ข้อ 9	0.57	0.33	ใช้ได้
ข้อ 10	0.4	0.27	ใช้ได้
ข้อ 11	0.57	0.33	ใช้ได้
ข้อ 12	0.6	0.4	ใช้ได้
ข้อ 13	0.47	0.27	ใช้ได้
ข้อ 14	0.47	0.53	ใช้ได้
ข้อ 15	0.53	0.27	ใช้ได้
ข้อ 16	0.47	0.27	ใช้ได้
ข้อ 17	0.37	0.33	ใช้ได้
ข้อ 18	0.57	0.47	ใช้ได้
ข้อ 19	0.57	0.33	ใช้ได้
ข้อ 20	0.57	0.33	ใช้ได้
ข้อ 21	0.6	0.27	ใช้ได้
ข้อ 22	0.7	0.33	ใช้ได้
ข้อ 23	0.63	0.33	ใช้ได้
ข้อ 24	0.4	0.4	ใช้ได้
ข้อ 25	0.6	0.4	ใช้ได้
ข้อ 26	0.6	0.4	ใช้ได้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อสอบ	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการพิจารณาข้อสอบ
ข้อ 27	0.5	0.33	ใช้ได้
ข้อ 28	0.63	0.33	ใช้ได้
ข้อ 29	0.57	0.33	ใช้ได้
ข้อ 30	0.67	0.4	ใช้ได้
ข้อ 31	0.57	0.33	ใช้ได้
ข้อ 32	0.73	0.4	ใช้ได้
ข้อ 33	0.53	0.27	ใช้ได้
ข้อ 34	0.6	0.53	ใช้ได้
ข้อ 35	0.53	0.4	ใช้ได้
ข้อ 36	0.57	0.33	ใช้ได้

– **ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ** ในงานวิจัยนี้ใช้วิธีการของ Kuder - Richardson ในการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย มีการให้คะแนนแต่ละข้อเป็นแบบ 0, 1 คือตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิด ให้ 0 คะแนน และมีการวัดหรือการสอบเพียงครั้งเดียว รวมทั้งมีการวิเคราะห์หาค่าความยากรายข้อไว้แล้ว โดยใช้สูตร KR - 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของ KR - 20 มีค่าเท่ากับ 0.85 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 จึงแสดงว่าแบบทดสอบนี้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีความเชื่อมั่น

– **ความยากง่ายของแบบทดสอบ** ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเกณฑ์ หากคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างร้อยละ 30-50 ของคะแนนเต็ม ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความยากเหมาะสม หากคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 30 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ยากขึ้นเท่านั้น และหากคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 50 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ง่ายขึ้นเท่านั้น ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 19.90 คิดเป็นร้อยละ 55.28 ของคะแนนเต็ม 36 คะแนน ซึ่งแสดงว่า แบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าความยากง่ายอยู่ในระดับปานกลาง

4.3.2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

แบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Boesen (2014), Daum (2015), Molinara (2020), Mathers (2021), Samuel (2021) และ Bias (n.d.) และจากผลการศึกษาแนวคิดการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Washington (2017), Samuel et al (n.d.) และ Silverstein (n.d.) เป็นแบบประเมินออนไลน์ด้วย Google Form (ดูแบบประเมินในภาคผนวก ฒ) มีผลการนำไปตรวจสอบความมีคุณภาพของแบบประเมิน ดังนี้

4.3.2.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน ใช้แนวคิดการหาค่าดัชนีความ

สอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton เพราะแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ หาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาในแต่ละด้าน ซึ่งพิจารณาจาก “นิยามศัพท์เฉพาะ” ที่เป็นผลจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ในแบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	รายการของลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ประเมิน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการใช้ภาษา
ทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจและในการกระทำของตนเองที่แสดงให้เห็นถึงรู้หน้าที่และรู้จักตนเองเป็นอย่างดี มีแนวคิดในการใช้ชีวิตเชิงบวก แล้วแสดงออกให้เห็นว่าเราใช้ชีวิตเช่นนั้นจริง ไม่เสแสร้ง มีการวางแผนงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้โดยไม่ต้องมีใครมาคอยควบคุม เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานที่ทำ ต้องรู้จักขอโทษ ไม่แก้ตัว ไม่โทษคนอื่น ให้พูดความจริง ยอมรับในความผิดพลาดนั้น แล้วหาทางแก้ไข และ ต้องแสดงความรับผิดชอบในความผิดพลาดนั้น ๆ ด้วยความจริงใจ ที่สำคัญต้องมีความซื่อสัตย์ รักษาสัญญา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้ที่มีความรับผิดชอบต้องประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจในการทำงานแก่ผู้อื่น	1) ฉันพูดความจริง สามารถไว้ใจได้				
	2) ฉันซื่อสัตย์ต่อตนเอง				
	3) ฉันเป็นคนรักษาสัญญา และลงมือทำในสิ่งที่ฉันพูด				
	4) ฉันรู้จักหน้าที่รับผิดชอบ				“รู้จัก” ปรับคำใหม่ เป็น “ฉันรู้ถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ”
	5) ฉันรู้จักตัวตนของฉันเป็นอย่างดี				
	6) ฉันทำงานด้วยความรับผิดชอบแม้จะไม่ได้รับคำสั่งจากเจ้านาย				พิจารณาคำว่า “เจ้านาย” ให้เหมาะกับกลุ่มทดลอง ปรับเปลี่ยนเป็น “ครูหรือหัวหน้ากลุ่ม”
	7) ฉันทำงานของฉันให้เสร็จสมบูรณ์ได้โดยไม่มีใครต้องบอกว่าทำอะไร				ตัดคำว่า “ต้องบอกว่าทำอะไร” ปรับเปลี่ยนเป็น “โดยไม่มีใครบอก”
	8) ฉันแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจทั้งหมดที่เกี่ยวกับงานของฉันและฉันไม่เคยแก้ตัว				
	9) ฉันมีความพยายามที่จะค้นหาทางออกของปัญหามากกว่าการไปกล่าวโทษ หรือตำหนิผู้อื่น				
การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย หมายถึง แนวคิด วิธีการ การปฏิบัติตนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การค้นหาแรงบันดาลใจในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การค้นหาข้อมูลสารสนเทศ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยความกระตือรือร้น	10) ฉันมีพันธะต่อการพัฒนาตนเอง				ควรใช้คำที่ไม่ต้องแปร “พันธะ” ปรับเปลี่ยนเป็น “ความมุ่งมั่น”
	11) ฉันตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนและมุ่งไปให้ถึงตามเป้าหมายนั้น				
	12) ฉันมีแรงบันดาลใจที่จะทำออกมาให้ดีที่สุด				

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	รายการของลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ประเมิน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการใช้ภาษา
ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ มีความขยัน อดทน ในการหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ และต้องมุ่งมั่นอย่างจริงใจในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้มีคุณภาพที่ดีที่สุด ได้มาตรฐาน เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำส่งผลให้เป็นที่ไว้วางใจ ในการทำงานชิ้นต่อไป ทำให้เราเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	13) ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะมุ่งมั่นไปหาโอกาสใหม่ ๆ				ปรับภาษาใหม่ให้เข้าใจง่ายขึ้น ปรับเปลี่ยนเป็น “ฉันมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ”
	14) ฉันมักมองหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งทรัพยากรที่แตกต่างกันก่อนที่ฉันจะเริ่มโปรเจคใหม่				ปรับคำว่า “โปรเจค” ให้เป็นภาษาไทย ปรับเปลี่ยนเป็น “โครงการ”
	15) ฉันไม่ยอมให้อุปสรรคใด ๆ มาหยุดยั้งฉันจากการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้				
	16) ฉันขันอาสาทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบของฉันเพื่อจะได้รับความรู้และประสบการณ์				ตัดคำว่า “ขัน” ออก
	17) ฉันใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและต่ออาชีพ และขยันขันแข็ง เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในงาน				ปรับคำให้ชัดเจนให้เหมาะกับกลุ่มทดลอง ปรับเปลี่ยนเป็น “ฉันขยัน และค้นหาแรงบันดาลใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อความเจริญก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จในงานของตนเอง”
สนับสนุนการทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะ ที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน การไว้วางใจ คอยส่งเสริมสนับสนุนผู้อื่นเสมอ คอยแนะนำ แบ่งปันในทุก ๆ ด้าน เช่น ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ ทัศนคติที่ดี เป็นต้น เห็นความสำคัญของเพื่อร่วมทีม ให้โอกาสเมื่อทำผิด ไม่ตัดสินโทษคนอื่น ต้องสร้าง	18) เพื่อน ๆ สามารถวางใจ และพึ่งพาอาศัยฉันได้				
	19) ฉันสนับสนุนส่งเสริมผู้คนเมื่อเขามีความท้าทาย				เปลี่ยนคำว่า “ผู้คน” เป็น “ผู้อื่น”
	20) ฉันไม่ได้รับผิดชอบต่อแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ของฉันเพียงลำพัง				ปรับคำให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น “ฉันไว้วางใจให้เพื่อนในทีมร่วมกันหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ”
	21) ฉันกระตุ้นให้คนอื่นแบ่งปันทัศนะคติความคิดเห็น				
	22) เมื่อคนอื่นทำผิดพลาด พวกเขาควรได้รับโอกาสที่จะแก้ไขให้ถูกต้องอีกครั้ง				

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	รายการของลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ประเมิน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการใช้ภาษา
สัมพันธ์ในทีมที่ดี กล่าวคำชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อเพื่อนในทีมทำงานได้ดี พูดถึงทีมของตนในแง่บวก และรับผิดชอบในผลงานของทีมที่เกิดขึ้นด้วยทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	23) ฉันช่วยให้คนอื่นประสบความสำเร็จ และค้นพบศักยภาพของตนเองได้เกินกว่าที่พวกเขาคิด				ใช้คำว่า “สนับสนุน” แทน “ช่วยให้คนอื่น”
	24) ฉันไม่ตัดสินคนอื่น				ปรับคำให้ชัดเจน เป็น “ฉันไม่ตัดสินโทษคนอื่น”
	25) ฉันเสนอความช่วยเหลืออย่างสมัครใจต่อสมาชิกในทีมเพื่อประสิทธิภาพของงาน				
	26) ฉันไม่ลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่นเมื่อฉันไปเจอกับงานที่ไม่ถนัด				
	27) ฉันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความรู้กับคนอื่นถึงแม้พวกเขาไม่ได้ร้องขอ				
	28) ฉันยินดีที่จะให้คำนิยมชมเชยแก่ผู้อื่นสำหรับงานที่ทำออกมาดี				
	29) ฉันรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ของสมาชิกภายในทีมของฉัน				
	30) ฉันมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่อเคราะห์ร้ายที่อาจเกิดขึ้นในทีมของฉัน				ปรับคำให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น ปรับเปลี่ยนเป็น “ฉันรับผิดชอบต่อความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในทีมของฉัน”
	31) ฉันพูดถึงทีมตนเอง และบุคคลอื่นที่อยู่นอกทีมในทางบวก ถึงการบริหารจัดการ และการจัดระเบียบองค์กรทั้งหมดในภาพรวม				
การยอมรับผลสะท้อนกลับ หมายถึง การยอมรับผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา และให้ผลสะท้อนกลับ	32) ฉันร้องขอให้เพื่อนร่วมงานประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถของฉัน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น				
	33) ฉันยกปัญหาขึ้นมาพูดคุยในเวลาที่เหมาะสมด้วยคำแนะนำแนวทางแก้ปัญหามากกว่าที่จะบ่น หรือรั้งรอเวลา จนกลายเป็นวิกฤต				

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	รายการของลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ประเมิน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการใช้ภาษา
อย่างซื่อสัตย์และตรงไปตรงมากับทีมของตน การสะท้อนผลเป็นกระบวนการในการ ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินผลในการทำงาน ที่ทุกคนต้องซื่อสัตย์และยอมรับในผลที่จะเกิดขึ้น ยอมรับข้อเสนอแนะ คำติชม และข้อติเตียน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	34) ฉันมองว่าความผิดพลาดคือโอกาสที่จะได้เรียนรู้				
	35) ทุก ๆ การตัดสินใจของฉันมันสะท้อนให้เห็นในแง่บวกต่อชื่อเสียงของฉัน				ปรับประโยคใหม่ ปรับเปลี่ยนเป็น “ทุก ๆ การตัดสินใจของฉันสะท้อนให้เห็นชื่อเสียงที่ดีของฉัน”
	36) ฉันรับฟังคนอื่นถึงแม้พวกเขาจะแสดงความคิดเห็นที่ฉันไม่สามารถให้การสนับสนุนส่งเสริมได้				
	37) ฉันประเมินการปฏิบัติงานเพื่อจะรู้จุดแข็งของตนเอง				
	38) ฉันได้รับผลสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้าสายงานเพื่อที่จะหาจุดปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น				ตัดคำว่า “สาย”
	39) ฉันยินดีรับเอาคำติชมและคำแนะนำต่าง ๆ จากคนอื่น				
ตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด หมายถึง การทำงานทุกแผนงาน โครงการ เวลาเป็นสิ่งมีค่า และการตรงต่อเวลาแสดงให้เห็นว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือ มีประสิทธิภาพ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายต้องมีการวางแผนงาน และต้องทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดในตารางงานด้วยการจัดการเวลาที่ดี ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง รู้ขีดจำกัดของตนเอง รู้จักขอร้องคนอื่นให้ช่วยเหลือเมื่องานของตนไม่เรียบร้อยหรือ ทำไม่ได้ เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานต้องไม่ย่อท้อ พยายามแก้ไขปัญหาด้วยความร่วมมือของทีมให้ผ่านพ้นปัญหาไปให้ได้เพื่อให้งานบรรลุตามเวลาที่กำหนด	40) ฉันกำหนดกรอบเวลาตามความสามารถของฉันที่เป็นจริงเพื่อที่จะทำงานต่าง ๆ ที่ฉันรับผิดชอบให้เสร็จสมบูรณ์				
	41) ฉันกระตุ้นตนเองที่จะเดินหน้าต่อไปหากเมื่อมีสิ่งใดเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนงาน				
	42) ฉันมีความพยายามที่จะประสบผลสำเร็จในเป้าหมายให้ตรงกำหนดเวลาโดยปราศจากการอะลุ่มอล่วยในคุณภาพหรือประสิทธิภาพของงาน				ปรับคำให้เข้าใจง่ายขึ้น ปรับเปลี่ยนเป็น “ฉันมีความพยายามที่จะประสบความสำเร็จในเป้าหมายตามกำหนดเวลาโดยไม่มีการลดทอนคุณภาพหรือประสิทธิภาพของงาน”
	43) ฉันพยายามกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ หากเกิดปัญหาอุปสรรคต่อกระบวนการทำงาน				
	44) ฉันวางแผนงานของฉันโดยใช้ผลลัพธ์ที่คาดหวังของฉัน				

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และ / หรือ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ซ) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย + 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC จากสูตรที่กำหนดในบทที่ 3 โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017) ดังแสดงผลการตรวจสอบในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาในแต่ละด้านของแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5		
ด้านทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย							
10	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านสนับสนุนการทำงานเป็นทีม							
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5		
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการยอมรับผลสะท้อนกลับ							
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด							
40	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาที่พบว่าแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบซึ่งมีวัตถุประสงค์การพัฒนา 5 ด้าน พิจารณาโดยภาพรวมมีค่า IOC สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.50 ทุกข้อ แสดงว่า แบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ได้ตรงกับวัตถุประสงค์การพัฒนาได้

4.3.2.2 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

จากการนำเอาแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักเรียนในโรงเรียนหฤทัยคริสเตียน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย จำนวน 30 ราย เพื่อนำวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient of Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือ

เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (UCLA: Statistical Consulting Group, 2016) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.9 (ดูผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาคผนวก ด)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนจำแนกเป็นรายด้านและทั้งฉบับ

แบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของความเชื่อมั่น
1. ด้านทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง	0.92
2. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย	0.82
3. ด้านสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	0.95
4. ด้านการยอมรับผลสะท้อนกลับ	0.74
5. ด้านตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด	0.93
ทั้งฉบับ	**0.87**

จากตารางที่ 4.9 เห็นได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.87 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.92 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย มีค่าเท่ากับ 0.82 ด้านสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 0.95 ด้านการยอมรับผลสะท้อนกลับ มีค่าเท่ากับ 0.74 และด้านตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด มีค่าเท่ากับ 0.93 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นดังกล่าวมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 จึงแสดงว่า แบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนนี้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีความเชื่อมั่น

4.4 ขั้นตอนที่ 4 ผลการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (Trial)

การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (Trial) ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยขั้นพื้นฐาน (Pre Experimental Research) มีกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pre-test-Post-test Design) กลุ่มเป้าหมายในการทดลองที่ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ครูในโรงเรียนวรราชวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย จำนวน 16 ราย และนักเรียน จำนวน 540 ราย ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 มีผลการทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงทดลองตามโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู

เป็นระยะของการพัฒนาตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการที่ 1 คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู โดยให้วิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์ จากคู่มือที่จัดทำขึ้นจำนวน 7 ชุด (รายละเอียดได้กล่าวถึงมาแล้ว) ดำเนินการโดยการแนะนำการใช้คู่มือทั้ง 7 ชุด

ที่ได้อัฟโหลดไว้ในเว็บไซต์เรียบร้อยแล้ว มีผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

4.4.1 ผลการเตรียมการ

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย จากมหาวิทยาลัย ฯ ลงพื้นที่โรงเรียนวรราชวิทยา ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย โดยนำหนังสือเข้าพบนายสุขเสริญ คำอ่าง ผู้อำนวยการโรงเรียนวรราชวิทยา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยและขอความอนุเคราะห์โรงเรียนเป็นพื้นที่วิจัย ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2566 จากนั้นผู้วิจัยได้ลงพื้นที่อีกครั้ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 ให้กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 16 คน พร้อมสร้างกลุ่มไลน์ (Line) เพื่อส่งคิวอาร์โค้ดและลิงก์แบบทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู ให้ครูกลุ่มทดลองได้ทำการทดสอบ ถือเป็นการทดสอบก่อนการพัฒนา (Pre-test) ในวันที่ 21 พฤศจิกายน 2566 ครูกลุ่มทดลองทุกคนทำแบบทดสอบเสร็จสิ้นในระบบ ในวันที่ 22 พฤศจิกายน 2566 ดังภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 กิจกรรมในขั้นตอนการเตรียมการ ก่อนการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม

4.4.2 ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test)

จากการให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูจำนวน 36 ข้อ “ก่อน” การพัฒนา ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 16 คน ได้คะแนนจากการทดสอบ 354 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ได้เท่ากับ 22.13 คะแนน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.09 จากคะแนนเต็ม 36 คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test)

กลุ่มทดลองคนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้นิยาม						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ความสำคัญ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ลักษณะ/คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ขั้นตอนเพื่อพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้การประเมินผล						รวม
	วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	24
2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	22
3	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	22
4	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	22
5	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	22
6	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	23
7	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	22
8	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	21
9	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	21
10	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	21
11	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	21
12	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	22
13	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	22
14	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	22
15	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	22
16	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	25
คะแนนรวมทุกคน																																					354
คะแนนเฉลี่ย																																					22.13
S.D.																																					1.09

หมายเหตุ เลข 1 หมายถึงทำถูก, เลข 0 หมายถึงทำผิด

4.4.3 ผลการพัฒนาครูโดยวิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์

จากการนำคู่มือประกอบโครงการทั้งสองโครงการที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น และอัพโหลดไว้ในเว็บไซต์ https://online.fliphtml5.com/bltli/mvpm/ และส่งเข้าในกลุ่มไลน์ (Group Line) ที่สร้างขึ้นให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้ดาวน์โหลดไปศึกษาโดยวิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์ ระยะเวลา 1 เดือนนั้น มีภาพที่แสดงถึงการนำเอาคู่มือไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเองของครู ดังภาพที่ 4.4



ภาพที่ 4.4 การนำเอาคู่มือไปใช้เพื่อพัฒนาตนเองของครู

4.4.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการเพื่อการเรียนรู้ของครู

หลังจากที่ผู้วิจัยใช้แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูจำนวน 36 ข้อ ก่อนการพัฒนาแล้ว จึงเข้าสู่ขั้นตอนพัฒนาครูโดยหลักการอบรมด้วยตนเอง (Self-training) ด้วยการส่งคิวอาร์โค้ดและลิงค์เข้าไปในกลุ่มไลน์ที่สร้างขึ้น ให้ครูกลุ่มทดลองศึกษาค้นคว้าคู่มือพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู (E-book) เรื่อง โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ในระยะเวลา 1 เดือน ระหว่างวันที่ 23 พฤศจิกายน 2566 ถึง 22 ธันวาคม 2566 โดยใช้เวลาว่างจากคาบสอน หรือกลับไปศึกษาที่บ้าน เนื่องจากคู่มือครูที่สร้างขึ้นเป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์สามารถศึกษาด้วยตนเองในสถานที่ หรือเวลาใดก็ได้ และให้ครูกลุ่ม

ทดลองร่วมกันตรวจสอบคุณภาพคู่มือทั้ง 2 โครงการ ในประเด็น ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ จากการสังเกตและสอบถาม พบว่าครูให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองในรูปแบบออนไลน์ สามารถศึกษาได้ตลอดเวลา ผ่านโน้ตบุ๊ค แท็บเล็ต หรือโทรศัพท์มือถือ ที่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต เนื้อหามีความน่าสนใจ เนื่องจากนักเรียนในปัจจุบันขาดทักษะความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในการเรียน หรือการทำงานต่าง ๆ ที่ตนเองรับผิดชอบ อีกทั้งยังสามารถพัฒนาตนเองให้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่อตนเองและหน้าที่มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องมีทักษะในการทำงาน ทักษะการใช้ชีวิต ซึ่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นทักษะส่วนหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาทักษะที่กล่าวมาข้างต้น



ภาพที่ 4.5 กิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการเพื่อการเรียนรู้ของครู

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1 ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้
   - เนื้อหาน่าสนใจ และมีประโยชน์มากในยุคปัจจุบัน
   - เนื้อหาในบางหัวข้อมีเนื้อหามากเกินไป
2. ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้
   - หัวข้อบางหัวข้อมีภาษาอังกฤษกำกับ บางหัวข้อไม่มี ควรที่จะเป็นรูปแบบเดียวกันทั้งหมด
   - ภาษาไม่เป็นเชิงวิชาการ ในบางทัศนะของนักวิชาการ ควรเรียบเรียงให้เป็นวิชาการมากที่สุด
3. ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้
   - น่าสนใจ เหมาะกับการนำไปเป็นต้นแบบในการสร้างการเรียนรู้ออนไลน์ในรายวิชาต่าง ๆ
   - รูปแบบนำเสนอ มีการอธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการใช้ เนื้อหา บทสรุป และกิจกรรมท้ายคู่มือ พร้อมแหล่งอ้างอิงที่ชัดเจน
4. อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้
   - ควรตรวจสอบ คำถูก-ผิด

4.4.5 ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test)

จากการให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูจำนวน 36 ข้อ “หลัง” การพัฒนา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 16 คน ได้คะแนนจากการทดสอบ 521 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ได้เท่ากับ 32.56 คะแนน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.82 จากคะแนนเต็ม 36 คะแนน ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test)

กลุ่มทดลองคนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้นิยาม						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ความสำคัญ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ลักษณะ/คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ขั้นตอนเพื่อพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้การประเมินผล						รวม
	วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึงสร้างสรรค์						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34
2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
3	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
4	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	31
5	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
6	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	32
7	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
8	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	30
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	34
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34
12	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34
13	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
14	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
15	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	29
16	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
																																				คะแนนรวมทุกคน						521
																																				คะแนนเฉลี่ย						32.56
																																				S.D.						1.82

หมายเหตุ เลข 1 หมายถึงทำถูก, เลข 0 หมายถึงทำผิด

4.4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการทดสอบครู ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)

ดังกล่าวในบทที่ 3 ว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t-test) ตามหลักการทางวิชาการ ถือเป็นเทคนิคการทดสอบสมมติฐานชนิดหนึ่งที่นักวิจัยนิยมใช้การทดสอบ โดยวิธีการนี้ใช้ในกรณีข้อมูลมีจำนวนน้อย ($n < 30$) ผู้ที่ค้นพบการแจกแจงของ t มีชื่อว่า W.S. Gosset ในการใช้การทดสอบทีกรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มนั้น จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การใช้ t-test แบบเป็นอิสระจากกัน (Independent) เป็นสถิตที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ข้อมูลที่รวบรวมได้อยู่ในระดับอันตรภาคหรืออัตราส่วน ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t-test for Independent Samples 2) การใช้ t-test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เป็นสถิตที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่ไม่เป็นอิสระจากกัน และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t-test for Dependent Samples ซึ่งมักพบในการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลองหรือเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่ได้จากการจับคู่คุณลักษณะที่เท่าเทียมกัน (Thesis Thailand, 2020)

ในงานวิจัยนี้ ใช้ t-test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลอง โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้ 1) ข้อมูลอยู่ในมาตรอันตรภาค (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) 2) กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มได้จากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ 3) ค่าของตัวแปรตามแต่ละหน่วยเป็นอิสระต่อกัน และ 4) ไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข, 2551) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$t = \frac{\text{..... } \sum D \text{.....}}{\sqrt{\frac{N\sum D^2 - (\sum D)^2}{N - 1}}}$$

$\sum D$ หมายถึง ผลรวมของความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา

$\sum D^2$ หมายถึง ผลรวมความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการพัฒนายกกำลังสอง

N หมายถึง จำนวนกลุ่มทดลองที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด

จากการให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 16 คน ทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) ได้คะแนนจากการทดสอบ 354 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ได้เท่ากับ 22.13 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน และจากการทดสอบ “หลัง” การพัฒนา (Post-test) พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองทำคะแนนได้เท่ากับ 521 คะแนน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 32.56 จากคะแนนเต็ม 36 คะแนน ซึ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนา โดยการทดสอบค่าที (t-test) ตามสูตรดังกล่าวข้างบน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการทดสอบ “หลัง” การพัฒนาสูงกว่า “ก่อน” การพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริม

พลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน จากผลการวิจัยนี้ มีประสิทธิภาพที่สามารถจะนำไปใช้เพื่อพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีผลการวิจัยรับรอง

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการทดสอบครู ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)

การทดสอบ	จำนวนกลุ่มทดลอง	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อน	16	22.13	1.09	23.354*
หลัง	16	32.56	1.82	

* $p < 0.05$

4.4.7 ผลการวิเคราะห์คะแนนจากการทดสอบครูหลังการพัฒนา (Post-test) เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90

ดังกล่าวในบทที่ 3 ว่าตามทัศนะทางวิชาการ การประเมินตามแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 เป็นการบอกค่าประสิทธิภาพของบทเรียนสำเร็จรูปหรือบทเรียนโปรแกรม (Programmed Materials หรือ Programmed Textbook หรือ Programmed Lesson) ซึ่งเป็นสื่อที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ผู้เรียนใช้เรียนด้วยตนเองเป็นสำคัญ หลักจิตวิทยาสำคัญที่เป็นฐานคิดความเชื่อของสื่อชนิดนี้คือทฤษฎีการเรียนแบบรอบรู้ (Mastery Learning) ซึ่งมีความเชื่อว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ หากจัดเวลาเพียงพอจัดวิธีการเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนก็สามารถที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนได้

โดยเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 (The 90/90 Standard) ในงานวิจัยนี้ หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพของคู่มือต่อการเสริมสร้างความรู้ในโครงการพัฒนาความรู้ให้กับอาจารย์ผู้สอนที่เป็นกลุ่มทดลอง โดย 90 ตัวแรก หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนทั้งกลุ่มที่ได้จากการวัดด้วยแบบทดสอบวัดความรอบรู้หลังจากเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง 90 ตัวหลัง หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบ (วัดความรอบรู้หลังการเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง) โดยสามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ทุกวัตถุประสงค์ (มนตรี แย้มกสิกร, 2551)

ทั้งนี้ ความหมายนี้แตกต่างจากความหมายของเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ดั้งเดิมตามทัศนะของ เปรื่อง กุมุท (2519) ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้นำเสนอแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 คนแรก (ในประเทศไทย) นั่นคือ 90 ตัวแรก เป็นคะแนนเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ซึ่งหมายถึงทุกคน เมื่อสอนครั้งหลังเสร็จให้คะแนนเสร็จ นำคะแนนมาหาค่าร้อยละให้หมดทุกคะแนนแล้วหาค่าร้อยละเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ถ้าบทเรียนโปรแกรมถึงเกณฑ์ ค่าร้อยละเฉลี่ยของกลุ่มจะต้องเป็น 90 หรือสูงกว่า 90 ตัวที่สองแทนคุณสมบัติที่ว่า ร้อยละ 90 ของผู้เรียนทั้งหมด ได้รับผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายแต่ละข้อ และทุกข้อของบทเรียนโปรแกรมนั้น (เปรื่อง กุมุท, 2519 อ้างถึงใน มนตรี แย้มกสิกร, 2551)

ตามทัศนะของ มนตรี แย้มกสิกร (2551) **สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวแรก** คือ {(**Σ** X /N) X 100)}/R โดย 90 ตัวแรก หมายถึง จำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน **Σ**X หมายถึง คะแนนรวมของผลการทดสอบที่ผู้เรียนแต่ละคนทำได้ถูกต้องจากการทดสอบหลังเรียน N หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้ และ R หมายถึง จำนวนคะแนนเต็มของแบบทดสอบหลังเรียน **สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวหลัง** คือ (Y x 100)/ N โดย 90 ตัวหลัง หมายถึง จำนวนร้อยละของผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ Y หมายถึง จำนวนผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ และ N หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้

ผลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test) จากการดำเนินงานในโครงการที่ 1 โดยใช้แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่มีลักษณะเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 36 ข้อ เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูหลังการพัฒนา (Post-test) เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90

กลุ่มทดลองคนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้นิยาม		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญ		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ลักษณะ/คุณลักษณะ		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ขั้นตอน เพื่อพัฒนา		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประเมินผล		รวม
	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	
1	6	ผ	5	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	6	ผ	34
2	6	ผ	5	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	35
3	6	ผ	5	ผ	5	ผ	5	ผ	6	ผ	6	ผ	32
4	5	ผ	6	ผ	5	ผ	5	ผ	5	ผ	5	ผ	31
5	5	ผ	5	ผ	4	ม	5	ผ	5	ผ	6	ผ	31
6	5	ผ	5	ผ	5	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	33
7	6	ผ	5	ผ	5	ผ	5	ผ	5	ผ	6	ผ	32
8	5	ผ	5	ผ	5	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	32
9	5	ผ	5	ผ	5	ผ	5	ผ	5	ผ	5	ผ	32
10	6	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	5	ผ	6	ผ	33
11	6	ผ	5	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	34
12	6	ผ	5	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	6	ผ	34
13	5	ผ	5	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	6	ผ	33
14	5	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	33
15	5	ผ	5	ผ	5	ผ	5	ผ	5	ผ	4	ม	32
16	5	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	35
รวม	**87**	**16**	**84**	**16**	**86**	**16**	**86**	**16**	**87**	**16**	**91**	**16**	**521**
เฉลี่ย	5.44		5.25		5.38		5.38		5.44		5.69		**32.56**
90 แรก	90.62		87.50		89.58		89.58		90.63		94.79		**90.45**
90 หลัง		100.00		100.00		93.75		100.00		100.00		93.75	**97.92**

หมายเหตุ

1) เกณฑ์การผ่านแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ต้องตอบถูกไม่น้อยกว่า 5 ข้อจากข้อสอบ 6 ข้อ ซึ่งเท่ากับร้อยละ 83.33 ของคะแนนเต็มของแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้

2) ผล หมายถึง ผลการสอบผ่าน (ผ) หรือไม่ผ่านเกณฑ์ (ม) ของแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้ จำนวนผู้ที่สอบผ่านแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้นี้จะใช้ในการคำนวณตามเกณฑ์ร้อยละ 90 ตัวหลัง

4.4.7.1 ผลการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 16 คน หลังการพัฒนา (Post-test) จากแบบทดสอบซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก ซึ่งหมายถึงจำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 32.56 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วได้เท่ากับ 90.45 ซึ่งเป็นค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 แสดงว่า คู่มือประกอบโครงการทุกชุดมีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้พัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.4.7.2 ผลการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 16 คน หลังการพัฒนา (Post-test) จากแบบทดสอบซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง ซึ่งหมายถึงจำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า มีครูร้อยละ 97.92 ที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 แสดงว่า คู่มือประกอบโครงการทุกชุดมีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้พัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงทดลองตามโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

เป็นระยะของการนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติของครูที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โดยในการปฏิบัตินั้น เป็นการกำหนดให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองแต่ละรายนำผลการเรียนรู้ที่ได้ไปใช้พัฒนานักเรียน ให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวัง มีผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1) ผลการชี้แจงระเบียบวิธีวิจัยให้กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง

หลังจากเสร็จสิ้นโครงการระยะที่ 1 ผู้วิจัยนัดหมายครูกลุ่มทดลองประชุมเพื่อดำเนินการในระยะที่ 2 โดยชี้แจงระเบียบวิธีวิจัย ทำความเข้าใจขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน โครงการนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ในวันที่ 26 ธันวาคม 2566 ณ ห้องประชุม อาคารดอกคูณ โรงเรียนวรราชวิทยา เพื่อให้ครูกลุ่มทดลองจำนวน 16 คน นำไปพัฒนานักเรียนให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวัง ในระยะเวลา 2 เดือน ครูเริ่มดำเนินการพัฒนานักเรียนตั้งแต่วันที่ 27 ธันวาคม 2566 ถึงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2567 ดังภาพที่ 4.6



ภาพที่ 4.6 กิจกรรมการชี้แจงระเบียบวิธีวิจัยให้กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง

2) ผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง ก่อนการพัฒนา (Pre-test)

จากการใช้แบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) จำนวน 540 คน โดยใช้แบบประเมินที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรากฏผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง ก่อนการพัฒนา (Pre-test)

รายการลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ที่ประเมิน	ผลการประเมิน $\bar{X}$	S.D.
ทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง	**3.10**	**0.23**
1) ฉันพูดความจริง สามารถไว้ใจได้	3.25	0.55
2) ฉันซื่อสัตย์ต่อตนเอง	3.13	0.63
3) ฉันเป็นคนรักษาสัญญา และลงมือทำในสิ่งที่ฉันพูด	3.23	0.63
4) ฉันรู้จักหน้าที่รับผิดชอบ	3.04	0.71
5) ฉันรู้จักตัวตนของฉันเป็นอย่างดี	3.07	0.67
6) ฉันทำงานด้วยความรับผิดชอบแม้จะไม่ได้รับคำสั่งจากเจ้านาย	3.06	0.63
7) ฉันทำงานของฉันให้เสร็จสมบูรณ์ได้โดยไม่มีใครต้องบอกว่าทำอะไร	2.96	0.62
8) ฉันแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจทั้งหมดที่เกี่ยวกับงานของฉัน และฉันไม่เคยแก่ตัว	3.03	0.61
9) ฉันมีความพยายามที่จะค้นหาทางออกของปัญหามากกว่าการไปกล่าวโทษ หรือตำหนิผู้อื่น	3.10	0.54
การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย	**3.13**	**0.26**
10) ฉันมีพันธะต่อการพัฒนาตนเอง	3.06	0.57
11) ฉันตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนและมุ่งไปให้ถึงตามเป้าหมายนั้น	3.08	0.76
12) ฉันมีแรงบันดาลใจที่จะทำออกมาให้ดีที่สุด	2.96	0.60
13) ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะมุ่งมั่นไปหาโอกาสใหม่ ๆ	3.31	0.62
14) ฉันมักมองหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งทรัพยากรที่แตกต่างกันก่อนที่ฉันจะเริ่มโปรเจคใหม่	2.98	0.70
15) ฉันไม่ยอมให้อุปสรรคใด ๆ มาหยุดยั้งฉันจากการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้	3.15	0.63
16) ฉันขันอาสาทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบของฉันเพื่อจะได้รับความรู้และประสบการณ์	3.23	0.67
17) ฉันใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและต่ออาชีพ และขยันขันแข็ง เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในงาน	3.29	0.64
สนับสนุนการทำงานเป็นทีม	**3.09**	**0.18**
18) เพื่อน ๆ สามารถวางใจ และพึ่งพาอาศัยฉันได้	3.20	0.62
19) ฉันสนับสนุนส่งเสริมผู้คนเมื่อเขามีความท้าทาย	3.15	0.70
20) ฉันไม่ได้รับผิดชอบต่อแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ของฉันเพียงลำพัง	3.05	0.57
21) ฉันกระตุ้นให้คนอื่นแบ่งปันทัศนะคติความคิดเห็น	3.24	0.61
22) เมื่อคนอื่นทำผิดพลาด พวกเขาควรได้รับโอกาสที่จะแก้ไขให้ถูกต้องอีกครั้ง	3.13	0.61
23) ฉันช่วยให้คนอื่นประสบความสำเร็จ และค้นพบศักยภาพของตนเองได้เกินกว่าที่พวกเขาคิด	3.01	0.52
24) ฉันไม่ตัดสินคนอื่น	3.11	0.51

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

รายการลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ที่ประเมิน	ผลการประเมิน $\bar{X}$	S.D.
25) ฉันเสนอความช่วยเหลืออย่างสมัครใจต่อสมาชิกในทีมเพื่อประสิทธิภาพของงาน	3.12	0.61
26) ฉันไม่ลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่นเมื่อฉันไปเจอกับงานที่ไม่ถนัด	2.98	0.53
27) ฉันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความรู้กับคนอื่นถึงแม้พวกเขาไม่ได้ร้องขอ	3.15	0.61
28) ฉันยินดีที่จะให้คำนิยมชมเชยแก่ผู้อื่นสำหรับงานที่ทำออกมาดี	3.01	0.48
29) ฉันรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ของสมาชิกภายในทีมของฉัน	3.05	0.76
30) ฉันมีพันธะรับผิดชอบต่อเคราะห์ร้ายที่อาจเกิดขึ้นในทีมของฉัน	3.00	0.57
31) ฉันพูดถึงทีมตนเอง และบุคคลอื่นที่อยู่นอกทีมในทางบวก ถึงการบริหารจัดการ และการจัดระเบียบองค์กรทั้งหมดในภาพรวม	3.07	0.71
การยอมรับผลสะท้อนกลับ	**3.11**	**0.22**
32) ฉันร้องขอให้เพื่อนร่วมงานประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถของฉัน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น	2.94	0.47
33) ฉันยกปัญหาขึ้นมาพูดคุยในเวลาที่เหมาะสมด้วยคำแนะนำแนวทางแก้ปัญหามากกว่าที่จะบ่น หรือรั้งรอเวลา จนกลายเป็นวิกฤต	3.13	0.52
34) ฉันมองว่าความผิดพลาดคือโอกาสที่จะได้เรียนรู้	3.15	0.62
35) ทุก ๆ การตัดสินใจของฉันมันสะท้อนให้เห็นในแง่บวกต่อชื่อเสียงของฉัน	3.14	0.71
36) ฉันรับฟังคนอื่นถึงแม้พวกเขาจะแสดงความคิดเห็นที่ฉันไม่สามารถให้การสนับสนุนส่งเสริมได้	3.12	0.65
37) ฉันประเมินการปฏิบัติงานเพื่อจะรู้จุดแข็งของตนเอง	3.04	0.59
38) ฉันได้รับผลสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้าสายงานเพื่อที่จะหาจุดปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น	3.14	0.60
39) ฉันยินดีรับเอาคำติชมและคำแนะนำต่าง ๆ จากคนอื่น	3.22	0.63
ตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด	**3.11**	**0.19**
40) ฉันกำหนดกรอบเวลาตามความสามารถของฉันที่เป็นจริงเพื่อที่จะทำงานต่าง ๆ ที่ฉันรับผิดชอบให้เสร็จสมบูรณ์	3.17	0.65
41) ฉันกระตุ้นตนเองที่จะเดินหน้าต่อไปหากเมื่อมีสิ่งใดเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนงาน	3.08	0.64
42) ฉันมีความพยายามที่จะประสบผลสำเร็จในเป้าหมายให้ตรงกำหนดเวลาโดยปราศจากการอะลุ่มอล่วยในคุณภาพหรือประสิทธิภาพของงาน	3.20	0.62
43) ฉันพยายามกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ หากเกิดปัญหาอุปสรรคต่อกระบวนการทำงาน	3.08	0.65
44) ฉันวางแผนงานของฉันโดยใช้ผลลัพธ์ที่คาดหวังของฉัน	3.09	0.64
รวม	**3.11**	**0.13**

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า จากการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) มีผลการประเมินโดยภาพรวมดังนี้ คือ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) รวมเท่ากับ 3.11 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมเท่ากับ 0.13

3) ผลครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

ครูกลุ่มทดลองโรงเรียนวรราชวิทยา จำนวน 16 คน ได้นำคู่มือเชิงปฏิบัติการโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ลงทำการทดลองกับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1- 6 โดยแบ่งครูตามระดับชั้นที่สอน ระดับชั้นละ 3 คน ยกเว้นระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 และ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นละ 2 คน โดยครูกลุ่มทดลองได้นำเนื้อหาลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ มาบูรณาการกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนในการเรียนรู้ การใช้ชีวิต การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ทำให้นักเรียนให้เป็นผู้ที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ สามารถมองปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างดี เป็นผู้นำที่ดี มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

นางสาวสุกัญญา บุบพาที ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สอนในรายวิชากฎหมายที่ประชาชนควรรู้ ได้บูรณาการความรู้ที่ได้ศึกษาในคู่มือมาใช้กับกิจกรรมการเรียนการสอน โดยนำลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ แนวทางการพัฒนาและขั้นตอนการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบมาใช้ฝึกฝน อบรมนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้นักเรียนได้ตระหนัก และเป็นแรงผลักดันให้เป็นบุคคลที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ในการทำงานกลุ่ม งานเดี่ยวในรายวิชา หรือแก้ไขเรื่องความรับผิดชอบในการใช้ชีวิต ด้วยการแนะนำแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ให้นักเรียนรู้จักความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ การตัดสินใจและการกระทำของตนเอง ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย ใช้เวลาอย่างชาญฉลาด ทำทีละงาน รับรู้และยอมรับความผิดพลาดของตนเอง ที่สำคัญต้องเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์

นายนพเกศ มูลสละ ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สอนในรายวิชาหน้าที่พลเมือง ได้บูรณาการความรู้ที่ได้ศึกษาในคู่มือมาใช้กับกิจกรรมการเรียนการสอน โดยปลูกฝังและพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการทำหน้าที่เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมในโรงเรียน เช่น การรู้จักใช้ในการสิทธิเลือกตั้ง โดยให้นักเรียนจำลองกิจกรรมการเลือกตั้งในห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนได้รับบทบาทหน้าที่ของผู้ใช้สิทธิตั้ง บทบาทหน้าที่ของผู้สมัครแข่งขัน หน้าที่ของคณะทำงาน การลงคะแนนเลือกตั้ง การนับคะแนนต้องอาศัยความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ และการยอมรับผลของการเลือกตั้ง เป็นการปูพื้นฐานของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในหน้าที่ของพลเมืองที่ดี เมื่อถึงเวลาการเลือกตั้งประธานนักเรียน นักเรียนสามารถรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการใช้สิทธิขั้นต้นในระบอบประชาธิปไตย ไปจนถึงระดับชาติในการเลือกตั้งผู้นำระดับชาติในโอกาสต่อไปในอนาคต

นางสาวปาริชาติ อะวะตา ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สอนในรายวิชานาฏศิลป์ ได้บูรณาการความรู้ที่ได้จากการศึกษาคู่มือเชิงปฏิบัติการโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน มาพัฒนานักเรียนในรายวิชานาฏศิลป์ให้เป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ โดยเฉพาะนักเรียนกลุ่มชุมนุมนาฏศิลป์ที่ได้มีการฝึกฝนดนตรีและการแสดงพื้นบ้านอีสานเข้าประกวดแข่งขันวงโปงลางประเภท ก ในงาน“มหกรรมโปงลาง แพรวา และงานกาชาดจังหวัดกาฬสินธุ์” ประจำปี 2567 สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน เป็นผลมาจากการพัฒนาทักษะความมี

พันธะรับผิดชอบของนักเรียน ที่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง เป็นทั้งนักเรียนและนักแสดง มีการทบทวน ฝึกฝนฝีมือด้วยความตั้งใจ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ยอมรับความผิดพลาดของตนเองกล่าวคำขอโทษ ออกมาด้วยความจริงใจ มีการแบ่งเวลาให้กับเรื่องเรียนและกิจกรรมที่ตนเองรับผิดชอบ และที่สำคัญ คือ การตรงต่อเวลา



ภาพที่ 4.7 กิจกรรมครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน




ภาพที่ 4.7 (ต่อ)

4) ผลการประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา” ไปใช้ในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

ในตอนท้ายของคู่มือประกอบโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) โดย Google Form ไว้ เพื่อให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ประเมินตนเองว่า หลังจากการนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา ได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา” ไปใช้ในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนในระดับใด จากตัวเลือก 6 ระดับ คือ 0 หมายถึง ไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ตัวเลือก 1 - 5 หมายถึง นำไปปฏิบัติจากระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุด ดังมีผลการประเมินตนเองของครูแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการประเมินตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา” ไปใช้ในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

ข้อเสนอทางเลือกที่เป็นข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาเพื่อการนำไปปฏิบัติ	ค่าความถี่แสดงระดับการนำไปปฏิบัติ					
	0	1	2	3	4	5
1.ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีความซื่อสัตย์ (Be Honest)				3	7	6
2.ครูส่งเสริมให้นักเรียนทำทีละงาน (Do One Task at a Time)			1	6	5	4
3. ครูส่งเสริมนักเรียนให้รางวัลตัวเอง (Reward Yourself)		2	1	5	6	2
4. ครูส่งเสริมให้นักเรียนกำหนดผลลัพธ์ (Define the Outcomes)				1	9	6
5. ครูส่งเสริมให้นักเรียนทำให้เป็นทางการ (Make It Formal)				6	9	1
6. ครูส่งเสริมให้นักเรียนตั้งเป้าหมายเล็ก ๆ (Set Micro-Goals)			1	7	5	3
7. ครูส่งเสริมให้นักเรียนทบทวนตนเอง (Review Self)			2	5	5	4

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อเสนอทางเลือกที่เป็นข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาเพื่อการนำไปปฏิบัติ	ค่าความถี่แสดงระดับการนำไปปฏิบัติ					
	0	1	2	3	4	5
8. ครูส่งเสริมให้นักเรียนประเมินตนเอง (The Self-Assessment Piece)		1	1	5	6	3
9. ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างข้อตกลงของทีม (Establish Team Agreements)			2	6	5	3
10. ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างกรอบเวลาทำงาน (Develop a Timeline)				2	7	7
11. ครูส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Be Considerate)			1	1	7	7
12. ครูส่งเสริมนักเรียนให้คุณค่ากับเวลา (Value Time)				3	9	4
13. ครูส่งเสริมให้นักเรียนอย่าแบกภาระมากเกินไป (Don't Overcommit)			2	8	3	3
14. ครูส่งเสริมให้นักเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง (Know Your Role)					8	8
15. ครูส่งเสริมนักเรียนให้การสนับสนุนครอบครัว (Support Families)			1	6	5	4
16. ครูส่งเสริมนักเรียนให้การฝึกสอนแก่เพื่อนร่วมทีมตามที่จำเป็น (Train as Needed)		1	1	6	5	3
17. ครูส่งเสริมให้นักเรียนรักษาความสมดุลเสมอภาค (Maintain Equilibrium)		2	2	6	6	
18. ครูส่งเสริมให้นักเรียนเพิ่มพลังให้เพื่อนในทีม (Empower my Friend)		1	3	6	4	2
19. ครูส่งเสริมให้นักเรียนตั้งความคาดหวังให้กระจ่างชัด (Set Clear Expectations)				8	7	1
20. ครูส่งเสริมให้นักเรียนใช้บัญชีรายการอย่างชาญฉลาด (Use Lists Wisely)				10	5	1
21. ครูส่งเสริมให้นักเรียนใช้เวลาอย่างชาญฉลาด (Use Time Wisely)				1	9	6
22. ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างรายงานภารกิจส่วนบุคคล (Create a Personal Mission Statement)			2	8	5	1
23. ครูส่งเสริมนักเรียนทำตัวให้เป็นแบบอย่าง (Lead by Example)				8	5	2
24. ครูส่งเสริมนักเรียนสะท้อนให้เห็นถึงชัยชนะที่ผ่านมา (Reflect Upon Past Wins)			1	7	6	2
25. ครูส่งเสริมให้นักเรียนแน่ใจถึงแหล่งทรัพยากรที่จำเป็น (Ensure Necessary Resources)		1	3	5	6	1

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อเสนอทางเลือกที่เป็นข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาเพื่อการนำไปปฏิบัติ	ค่าความถี่แสดงระดับการนำไปปฏิบัติ					
	0	1	2	3	4	5
26. ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างความเข้าใจแห่งปัจเจกบุคคล (Build Individual Understanding)		1	1	5	6	3
27. ครูส่งเสริมให้นักเรียนสื่อสารและแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (Communicate and Share Information)			1	7	7	1
28. ครูส่งเสริมให้นักเรียนแน่ใจว่าได้เลือกผู้รับผิดชอบเพียงบุคคลเดียว (Make Sure Choose Only One Accountability Person)		1	1	7	5	2
29. ครูส่งเสริมให้นักเรียนทำมาตรฐานที่คาดหวังให้กระจ่างชัด (Make Expectations Clear)			1	5	8	2
30. ครูส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Develop Accountable Skills Leaders)				6	7	3
31. ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ (Create an Environment of Trust)				6	8	2
32. ครูส่งเสริมให้นักเรียนตระเตรียมแหล่งทรัพยากรให้เหมาะสม (Provide Proper Resources)		1		6	8	1
33. ครูส่งเสริมให้นักเรียนติดตามผลงานและให้ทุกคนรักษาคำพูด (Follow Up and Let Everyone Keep Their Word)				8	5	3
34. ครูส่งเสริมให้นักเรียนตั้งเป้าหมายที่สามารถไปถึงผลสำเร็จได้ (Set Achievable Goals)		1		5	7	3
35. ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีการสนทนาพูดคุยกันบ่อย ๆ เป็นประจำ (Have Frequent Conversations)		1		5	9	1
36. ครูส่งเสริมให้นักเรียนแสดงเจตจำนงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Require Accountability Skills)		1	2	2	9	2
37. ครูส่งเสริมให้นักเรียนเป็นแบบอย่างในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Hold Yourself Accountable Skills)			1	5	7	3
38. ครูส่งเสริมให้นักเรียนใช้เครื่องมือในการสอดส่องดูแลการทำงาน (Use Productivity Monitoring Tools)		1		8	4	3
39. ครูส่งเสริมให้นักเรียนเตรียมผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา (Provide Candid Feedback)			1	2	7	6
40. ครูส่งเสริมให้นักเรียนอธิบายเป้าหมายความคาดหวังอย่างกระจ่างชัด (Clearly Explain Expectations)			2	3	7	4
41. ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมพอดี (Create a “Just Right” Learning Environment)		1	1	5	7	2

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อเสนอทางเลือกที่เป็นข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาเพื่อการนำไปปฏิบัติ	ค่าความถี่แสดงระดับการนำไปปฏิบัติ					
	0	1	2	3	4	5
42. ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีการประชุมร่วมกันของนักเรียน ผู้ปกครองและครู (Student, Parent, and Teacher Conferences)			2	7	5	2
43. ครูส่งเสริมให้นักเรียนแน่ใจว่าได้สื่อสารถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Be Sure to Communicate Accountability Skills)			1	7	5	3
44. ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (Create Clarity Around Roles & Responsibilities)			2	2	9	3
45. ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วดำเนินงานตามเป้าหมายนั้น (Establish Clear Goals, Then Follow Up)				3	7	6
46. ครูส่งเสริมให้นักเรียนสอนเพื่อนในทีมให้กล่าวคำขอโทษออกมาอย่างอย่างแท้จริง (Teach My Friend How to Issue a Real Apology)			1	3	9	3
47. ครูส่งเสริมให้นักเรียนเน้นย้ำจุดแข็งและปรับปรุงจุดด้อยของตนเอง (Emphasize Strengths, Improve Your Weaknesses)			1	7	4	4
48. ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้แสดงความเป็นเจ้าของในการเรียนรู้ของพวกเขา (Have Students Take Ownership of Their Learning)				5	7	4
49. ครูส่งเสริมให้นักเรียนปลูกฝังทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นวัฒนธรรมในองค์กร (Inculcate Accountability Skills as Organizational Culture)				2	7	7
50. ครูส่งเสริมนักเรียนให้เพื่อนในทีมมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน (Involve My Friend in the Goal-Setting Process)			3	5	4	4
51. ครูส่งเสริมให้นักเรียนรับรู้และยอมรับความผิดพลาดของตนเองและหยิบยกขึ้นมาถกปัญหาอย่างเปิดเผย (Recognize Your Own Mistakes and Openly Discuss Them)				3	7	6

จากตารางที่ 4.15 เห็นได้ว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา” ไปใช้ในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน มีลักษณะโดยรวมที่สังเกตได้ ดังนี้ แนวทางการพัฒนาที่ครูนำไปใช้ปฏิบัติ ในการพัฒนานักเรียนส่วนมาก อยู่ในระดับปานกลาง ถึง มากที่สุด (ค่าความถี่แสดงระดับการนำไปปฏิบัติ 3 - 5) มีข้อที่ถูกนำไปใช้ในการพัฒนาน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 17) ครูส่งเสริมให้นักเรียนรักษาความสมดุลเสมอภาค (Maintain Equilibrium) และข้อเสนอทางเลือก “ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา” ที่ใช้เป็นหลักการหรือแนวคิด / วิธีการ / เทคนิคหรือกลยุทธ์ / กิจกรรมในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

ของนักเรียนที่อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าความถี่แสดงระดับการนำไปปฏิบัติ 5) 10 อันดับแรก คือ 1) ครูส่งเสริมให้นักเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง (Know Your Role) 2) ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างกรอบเวลาทำงาน (Develop a Timeline) 3) ครูส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Be Considerate) 4) ครูส่งเสริมให้นักเรียนปลูกฝังทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นวัฒนธรรมในองค์กร (Inculcate Accountability Skills as Organizational Culture) 5) ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีความซื่อสัตย์ (Be Honest) 6) ครูส่งเสริมให้นักเรียนกำหนดผลลัพธ์ (Define the Outcomes) 7) ครูส่งเสริมให้นักเรียนใช้เวลาอย่างชาญฉลาด (Use Time Wisely) 8) ครูส่งเสริมให้นักเรียนเตรียมผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา (Provide Candid Feedback) 9) ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วดำเนินงานตามเป้าหมายนั้น (Establish Clear Goals, Then Follow Up) 10) ครูส่งเสริมให้นักเรียนรับรู้และยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และหยิบยกขึ้นมาถกปัญหาอย่างเปิดเผย (Recognize Your Own Mistakes and Openly Discuss Them)

5) ผลการประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนเพื่อพัฒนา” ไปใช้ในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

นอกจากให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองประเมินตนเองว่า หลังจากการนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักเรียนตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมาได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา” ไปใช้ในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนในระดับใดแล้ว ยังให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้ประเมินตนเองว่า ได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนเพื่อพัฒนา” จากทัศนะใดไปปฏิบัติ หรือได้นำเอาไปประยุกต์ใช้เป็นแนวปฏิบัติของตนเองเองอย่างไร ดังมีผลการประเมินตนเองในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการประเมินตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนเพื่อพัฒนา” ไปใช้ในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

ข้อเสนอทางเลือกที่เป็นขั้นตอนเพื่อพัฒนา	ความถี่ในการนำไปปฏิบัติ
ขั้นตอนตามทัศนะของ **Prosen** (2017) มี 7 ขั้นตอน คือ 1. สร้างวัตถุประสงค์ 3 อันดับสูงสุดขององค์กร ที่กระจ่างชัด กระชับ วัดประเมินผลได้ และสามารถปฏิบัติได้จริง (Establish the Organization’s Top Three Objectives: Clear, Concise, Measurable and Obtainable) 2. มอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคนในทีม ให้เขาหรือเธอได้รับวัตถุประสงค์ที่เฉพาะจง (Assign Each Team Member His or Her Respective Objectives) 3. ถามสมาชิกแต่ละคนในทีมว่าอะไรที่เขาหรือเธอต้องการจะพิชิตชัยชนะ (Ask Each Team Member What He or She Needs to Win) 4. เห็นด้วยกับอะไรที่ผู้นำจะทำเพื่อที่จะให้ความช่วยเหลือ (Agree on What the Leader will do to Help) 5. ติดตามผลงาน (Follow Up) 6. แบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้มา (Share Lessons Learned) 7. ให้รางวัลแก่ผลงาน (Reward Results)	4

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อเสนอทางเลือกที่เป็นขั้นตอนเพื่อพัฒนา	ความถี่ในการนำไปปฏิบัติ
ขั้นตอนตามทัศนะของ James (2019) มี 3 ขั้นตอน คือ 1. จงตั้งใจ (Be Intentional) 2. เฝ้าสังเกตดูพัฒนาการ (Monitor Progress) 3. ให้มีการคุยสนทนากันถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Have Accountability Skills Conversations)	6
ขั้นตอนตามทัศนะของ Cárdenas (2020) มี 5 ขั้นตอน คือ 1. สร้าง SMART Goals (Set SMART Goals) 2. อย่าหลีกเลี่ยงการพูดคุยสนทนาในเรื่องที่ยากลำบาก (Don't Avoid Difficult Conversations) 3. กล่าวถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ (Address the Poor Performance) 4. คำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานลูกจ้าง (Consider your Employees' Feelings)	2
ขั้นตอนตามทัศนะของ Leonard (n.d.) มี 7 ขั้นตอน คือ 1. เรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมา (Learn from the Past) 2. ค้นหาวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ของคุณ (Find Your Vision and Purpose) 3. กำหนดเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถวัดและประเมินได้ (Set Specific, Measurable Goals) 4. พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่สมบูรณ์ (Develop Healthy Habits) 5. ยอมรับความช่วยเหลือ เพื่อการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Get Help, Get Accountable Skills) 6. มีความซื่อสัตย์ต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของคุณ (Be Honest About Your Accountability Skills) 7. สร้างวงจรลูปที่ต่อเนื่อง (Create a Continuous Loop)	3
ไม่ได้นำทัศนะใดไปปฏิบัติ แต่ได้นำเอาแนวคิดที่ได้รับจากทัศนะของแต่ละแหล่งไปประยุกต์ใช้เป็นแนวปฏิบัติของตัวเอง ดังนี้ ครูที่เป็นกลุ่มทดลองรายที่ 1 1. จงตั้งใจ (Be Intentional) 2. ค้นหาวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ของคุณ (Find Your Vision and Purpose) 3. ให้มีการพูดคุยสนทนากันถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Have Accountability Skills Conversations) 4. พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่สมบูรณ์ (Develop Healthy Habits) 5. ติดตามผลงาน (Follow Up) 6. ให้รางวัลแก่ผลงาน (Reward Results)	1
ค่าความถี่รวม	**16**

จากตารางที่ 4.16 เห็นได้ว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น "ขั้นตอนเพื่อพัฒนา" ไปใช้ในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน มีลักษณะ

โดยรวมที่สังเกตได้ ดังนี้ ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้นำขั้นตอนตามทัศนะของ James (2019) มี 3 ขั้นตอน นำไปใช้มากที่สุด จำนวน 6 ราย รองลงมาคือขั้นตอนตามทัศนะของ Prosen (2017) มี 7 ขั้นตอน นำไปใช้ จำนวน 4 ราย ขั้นตอนตามทัศนะของ Leonard (n.d.) มี 7 ขั้นตอน นำไปใช้จำนวน 3 ราย และขั้นตอนตามทัศนะของ Cárdenas (2020) มี 5 ขั้นตอน นำไปใช้จำนวน 2 ราย ตามลำดับ และ มีครูจำนวน 1 ราย ไม่ได้นำทัศนะใดไปปฏิบัติ แต่ได้นำเอาแนวคิดที่ได้รับจากทัศนะของแต่ละแหล่งไปประยุกต์ใช้เป็นแนวปฏิบัติของตัวเองเนื่องจาก ครูแต่ละคนมีแนวคิดที่อิสระในการพัฒนานักเรียนด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน ขั้นตอนที่ครูนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางของตนเองที่ประยุกต์ขึ้นและได้ผลลัพธ์ที่ดี คือ นำทัศนะของ James (2019) มาใช้เป็นขั้นตอนที่ 1 คือ จงตั้งใจ (Be Intentional) นำทัศนะของ Leonard (n.d.) มาใช้เป็นขั้นตอนที่ 2 คือ ค้นหาวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ของคุณ (Find Your Vision and Purpose) นำทัศนะของ James (2019) มาใช้เป็นขั้นตอนที่ 3 คือ ให้มีการพูดคุยสนทนากันถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Have Accountability Skills Conversations) นำทัศนะของ Leonard (n.d.) มาใช้เป็นขั้นตอนที่ 4 คือ พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่สมบูรณ์ (Develop Healthy Habits) และนำทัศนะของ Prosen (2017) มาใช้เป็นขั้นตอนที่ 5 และ 6 คือ ติดตามผลงาน (Follow Up) และ ให้รางวัลแก่ผลงาน (Reward Results)

นอกจากนั้น ในแบบประเมินตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองดังกล่าว นอกจากการประเมินถึงการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา” และ “ขั้นตอนเพื่อพัฒนา” ไปใช้ในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนแล้ว ยังได้สอบถามความเห็นในประเด็นต่าง ๆ ในลักษณะเป็นการสะท้อนผล (Reflection) จากการปฏิบัติด้วย ดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน มีดังนี้

- การให้รางวัล
- มีความซื่อสัตย์
- รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- สร้างสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจ
- การสร้างทัศนะคติที่ดีต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
- การเสริมแรงทางบวกและการให้กำลังใจต่อบุคคลในชั้นเรียน

2) ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน มีดังนี้

- ความเกียจคร้าน ผัดวันประกันพรุ่ง
- ยาเสพติด ติดเพื่อนที่ไม่ได้เรียนหนังสือ
- นักเรียนขาดเรียนบ่อยทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง
- การต่อต้าน ทำให้ไปสู่ทางตัน และไม่เกิดการพัฒนา
- อิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ เช่น โซเชียลออนไลน์ เกม และสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่อยู่ในรูปแบบออนไลน์

3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน มีดังนี้

- ติดตามผลงาน ด้วยความเอาใจใส่

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ในการแก้ไขปัญหา

- ใช้แรงจูงใจในทางบวกชักชวนทำกิจกรรม ไม่ใช้การลงโทษ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน

- ให้นักเรียนรักษาคำพูดของตนเอง โดยต้องอาศัยการฝึกฝน การพร่ำสอนของครูและผู้ปกครอง

- ใช้วิธีการแลกเปลี่ยนข้อเสนอกับนักเรียน ในการใช้อิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ โดยขอความร่วมมือจากผู้ปกครองในการดูแล

- ร่วมมือกันทั้งองค์กรในการแก้ไขปัญหาการขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร หน่วยงานด้านการศึกษา หรือหน่วยงานในระดับสูงขึ้นไป

4) บทเรียนสำคัญที่ได้รับจากการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน มีดังนี้

- เห็นปัญหาของสังคม และความแตกต่างระหว่างบุคคล

- ทำให้เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจ เปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น

- ทำให้นักเรียนมีเป้าหมายที่ชัดเจน รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง

- สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในชีวิต เพื่อให้เกิดความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

5) ข้อเสนอแนะแนวการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน มีดังนี้

- สร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัล

- การดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครอง โดยไม่ตามใจนักเรียนมากเกินไป

- สร้างความสัมพันธ์ในชั้นเรียน ด้วยการเปิดใจยอมรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

- องค์กรด้านการศึกษาควรทำให้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นวัฒนธรรมองค์กร

- ส่งเสริมด้านวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการสอนที่ทันสมัยและน่าสนใจเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอน

- ฝึกฝนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ทั้งนักเรียน และครู โดยได้รับการติดตามเอาใจใส่จากผู้บริหาร

- ควรมีการสะท้อนผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อทำให้ทราบถึงปัญหา ลงมือดำเนินการแก้ไขปัญหา ข้อบกพร่อง พัฒนาตามขั้นตอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

6) ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

เมื่อสิ้นสุดโครงการระยะที่ 2 ซึ่งใช้เวลา 2 เดือน เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2567 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงแก้ไขคู่มือเชิงปฏิบัติการโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โครงการที่ 2 โดยนัดหมายครูกลุ่มทดลอง จำนวน 16 ราย ประชุม ในวันที่ 4 มีนาคม 2567 ณ หอประชุมโรงเรียนวรราชวิทยา เพื่อวิพากษ์ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ให้ครูกลุ่มทดลองทำแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย 540 คน เป็นการประเมินหลังการพัฒนา (Post-test) โดยผ่านกลุ่มไลน์ เพื่อให้ครูส่งต่อให้นักเรียนทำแบบประเมิน ในรูปแบบ Google From



ภาพที่ 4.8 กิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1 ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

1) ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- เนื้อหาน่าสนใจเหมาะกับเหตุการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากนักเรียนส่วนมากขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

2) ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- การใช้ภาษาที่ชัดเจนสามารถสื่อสารได้ตรงประเด็น อ่านแล้วเข้าใจง่าย

3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- มีลำดับขั้นตอนในคู่มือที่ชัดเจน สามารถการนำไปปฏิบัติได้ ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน เนื่องจากมีความทันสมัย เข้าถึงง่าย ศึกษาที่ใดก็ได้ที่มีอินเทอร์เน็ต เพียงสแกนคิวอาร์โค้ด หรือ คลิกลิงก์

- มีการอ้างอิงเนื้อหาที่นำมาใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา ขั้นตอนเพื่อพัฒนา และแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ที่น่าเชื่อถือ ทำการพัฒนามีประสิทธิผล

4) อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ไม่มีข้อเสนอแนะ

7) ผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน กับนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง หลังการพัฒนา (Post-test)

จากการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง “หลัง” การพัฒนา (Post-test) จำนวน 540 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรากฏผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง หลังการพัฒนา (Post-test)

รายการของลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ประเมิน	**ผลการประเมิน**	
	$\overline{X}$	**S.D.**
ทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง	**3.79**	**0.19**
1. ฉันพูดความจริง สามารถไว้ใจได้	3.52	0.51
2. ฉันซื่อสัตย์ต่อตนเอง	4.26	0.57
3. ฉันเป็นคนรักษาสัญญา และลงมือทำในสิ่งที่ฉันพูด	3.46	0.50
4. ฉันรู้จักหน้าที่รับผิดชอบ	4.14	0.54
5. ฉันรู้จักตัวตนของฉันเป็นอย่างดี	3.45	0.50
6. ฉันทำงานด้วยความรับผิดชอบแม้จะไม่ได้รับคำสั่งจากเจ้านาย	3.41	0.50
7. ฉันทำงานของฉันให้เสร็จสมบูรณ์ได้โดยไม่มีใครต้องบอกว่าทำอะไร	4.20	0.55
8. ฉันแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจทั้งหมดที่เกี่ยวกับงานของฉัน และฉันไม่เคยแก้ตัว	3.43	0.51
9. ฉันมีความพยายามที่จะค้นหาทางออกของปัญหามากกว่าการไปกล่าวโทษ หรือตำหนิผู้อื่น	4.23	0.57
การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย	**3.62**	**0.15**
10. ฉันมีพันธะต่อการพัฒนาตนเอง	3.38	0.49
11. ฉันตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนและมุ่งไปให้ถึงตามเป้าหมายนั้น	4.19	0.51
12. ฉันมีแรงบันดาลใจที่จะทำออกมาให้ดีที่สุด	3.40	0.49
13. ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะมุ่งมั่นไปหาโอกาสใหม่ ๆ	3.43	0.50
14. ฉันมักมองหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งทรัพยากรที่แตกต่างกันก่อนที่ฉันจะเริ่มโปรเจคใหม่	3.38	0.49
15. ฉันไม่ยอมให้อุปสรรคใด ๆ มาหยุดยั้งฉันจากการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้	4.25	0.54
16. ฉันขันอาสาทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบของฉันเพื่อจะได้รับความรู้และประสบการณ์	3.43	0.50
17. ฉันใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและต่ออาชีพและขยันขันแข็ง เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในงาน	3.47	0.50

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

รายการของลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ประเมิน	ผลการประเมิน $\bar{X}$	S.D.
สนับสนุนการทำงานเป็นทีม	**3.15**	**0.12**
18. เพื่อน ๆ สามารถวางใจ และพึ่งพาอาศัยฉันได้	3.38	0.49
19. ฉันสนับสนุนส่งเสริมผู้คนเมื่อเขามีความท้าทาย	3.41	0.50
20. ฉันไม่ได้รับผิดชอบต่อแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ของฉันเพียงลำพัง	3.38	0.49
21. ฉันกระตุ้นให้คนอื่นแบ่งปันทัศนะคติความคิดเห็น	3.35	0.48
22. เมื่อคนอื่นทำผิดพลาด พวกเขาควรได้รับโอกาสที่จะแก้ไขให้ถูกต้องอีกครั้ง	4.18	0.52
23. ฉันช่วยให้คนอื่นประสบความสำเร็จ และค้นพบศักยภาพของตนเองได้เกินกว่าที่พวกเขาคิด	3.38	0.50
24. ฉันไม่ตัดสินคนอื่น	4.20	0.51
25. ฉันเสนอความช่วยเหลืออย่างสมัครใจต่อสมาชิกในทีมเพื่อประสิทธิภาพของงาน	3.46	0.50
26. ฉันไม่ลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่นเมื่อฉันไปเจอกับงานที่ไม่ถนัด	3.41	0.50
27. ฉันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความรู้กับคนอื่นถึงแม้พวกเขาไม่ได้ร้องขอ	3.45	0.50
28. ฉันยินดีที่จะให้คำนิยมชมเชยแก่ผู้อื่นสำหรับงานที่ทำออกมาดี	3.34	0.47
29. ฉันรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ของสมาชิกภายในทีมของฉัน	3.47	0.51
30. ฉันมีพันธะรับผิดชอบต่อเคราะห์ร้ายที่อาจเกิดขึ้นในทีมของฉัน	3.33	0.47
31. ฉันพูดถึงทีมตนเอง และบุคคลอื่นที่อยู่นอกทีมในทางบวก ถึงการบริหารจัดการ และการจัดระเบียบองค์กรทั้งหมดในภาพรวม	3.44	0.50
การยอมรับผลสะท้อนกลับ	**3.76**	**0.19**
32. ฉันร้องขอให้เพื่อนร่วมงานประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถของฉัน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น	3.33	0.49
33. ฉันยกปัญหาขึ้นมาพูดคุยในเวลาที่เหมาะสมด้วยคำแนะนำแนวทางแก้ปัญหามากกว่าที่จะบ่น หรือรั้งรอเวลา จนกลายเป็นวิกฤต	4.24	0.56
34. ฉันมองว่าความผิดพลาดคือโอกาสที่จะได้เรียนรู้	3.43	0.50
35. ทุก ๆ การตัดสินใจของฉันมันสะท้อนให้เห็นในแง่บวกต่อชื่อเสียงของฉัน	3.44	0.50
36. ฉันรับฟังคนอื่นถึงแม้พวกเขาจะแสดงความคิดเห็นที่ฉันไม่สามารถให้การสนับสนุนส่งเสริมได้	4.16	0.53
37. ฉันประเมินการปฏิบัติงานเพื่อจะรู้จุดแข็งของตนเอง	3.41	0.51
38. ฉันได้รับผลสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้าสายงานเพื่อที่จะหาจุดปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น	4.03	0.47
39. ฉันยินดีรับเอาคำติชมและคำแนะนำต่าง ๆ จากคนอื่น	4.01	0.38

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

รายการของลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ประเมิน	ผลการประเมิน $\bar{X}$	S.D.
ตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด	**3.51**	**0.17**
40. ฉันกำหนดกรอบเวลาตามความสามารถของฉันที่เป็นจริงเพื่อที่จะทำงานต่าง ๆ ที่ฉันรับผิดชอบให้เสร็จสมบูรณ์	4.04	0.41
41. ฉันกระตุ้นตนเองที่จะเดินหน้าต่อไปหากเมื่อมีสิ่งใดเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนงาน	3.39	0.49
42. ฉันมีความพยายามที่จะประสบผลสำเร็จในเป้าหมายให้ตรงกำหนดเวลาโดยปราศจากการอะลุ่มอล่วยในคุณภาพหรือประสิทธิภาพของงาน	3.40	0.49
43. ฉันพยายามกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ หากเกิดปัญหาอุปสรรคต่อกระบวนการทำงาน	3.36	0.49
44. ฉันวางแผนงานของฉันโดยใช้ผลลัพธ์ที่คาดหวังของฉัน	3.38	0.49
รวม	**3.63**	**0.09**

จากตารางที่ 4.17 เห็นได้ว่า นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองได้รับการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนหลังการพัฒนา (Post-test) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) รวมเท่ากับ 3.63 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมเท่ากับ 0.09

8) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการประเมินนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)

จากผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนกับนักเรียน “ก่อน”การพัฒนา (Pre-test) ที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) รวมเท่ากับ 3.11 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมเท่ากับ 0.13 และจากผลการประเมิน “หลัง” การพัฒนา (Post-test) ที่พบว่ามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) รวมเท่ากับ 3.63 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมเท่ากับ 0.09 เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t-test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการประเมินนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)

การทดสอบ	จำนวนกลุ่มทดลอง	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อน	540	3.11	0.13	86.89*
หลัง	540	3.63	0.09	

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.18 เห็นได้ว่า นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรม

อบรมด้วยตนเองแบบออนไลน์เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โดยโครงการแรกมีคู่มือประกอบ 7 ชุด โครงการที่สองมีคู่มือประกอบ 1 ชุดนั้น มีประสิทธิภาพที่สามารถจะนำไปใช้เพื่อพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ และครูสามารถนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักเรียนได้อย่างมีผลทดสอบทางการวิจัยรองรับ และแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมอบรมด้วยตนเองแบบนี้สามารนำไปเผยแพร่เพื่อให้กลุ่มประชากรที่เป็นเป้าหมายดังที่กล่าวไว้ในหัวข้อขอบเขตการวิจัยในบทที่ 1 ได้นำไปใช้ประโยชน์อย่างแพร่หลาย คือ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทุกโรงทั่วประเทศ

สรุป

ตามแนวคิดของระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่เห็นว่า นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์ หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนทัศน์ใหม่ และในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำ - ความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” ดังคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” และตามแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher Professional Development) ที่จะต้องคำนึงถึงความมีประโยชน์ต่อนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) (Gusky, 2000; Hoy & Miskel, 2001) หรืออีกนัยหนึ่งคือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดของกิจกรรมใด ๆ ของการพัฒนาวิชาชีพครู (Student achievement should be the ultimate goal of any teacher professional development activities.) (Kampen, 2019)

จากลักษณะสำคัญของการวิจัยและพัฒนาดังกล่าว ผู้วิจัยเชื่อว่าในการวิจัยครั้งนี้จะช่วยพัฒนานวัตกรรมเพื่อการอบรมตนเองแบบออนไลน์ในยุคสังคมดิจิทัลให้เกิดการเรียนรู้และการนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในยุคสมัยดิจิทัลในปัจจุบัน มีความสำคัญจำเป็นมากและเป็นเรื่องใหม่ที่ครูจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ซึ่งเป็นประเด็นหลักสำหรับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปสู่การพัฒนานักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) ของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้เพราะโปรแกรมอบรมด้วยตนเองแบบออนไลน์เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนาจาก “กลุ่มทดลอง” ที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและนักเรียนในโรงเรียนวรราชวิทยา ซึ่งเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสามารถจะนำไปเผยแพร่เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์ในประชากร

(Population) ซึ่งเป็นเป้าหมายอ้างอิงในการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์หลังการวิจัยและพัฒนา คือ ครูและนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทุกโรงทั่วประเทศได้ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนาที่วิจัยและพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมาแล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลจากการทดลอง พบว่า นวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถเผยแพร่เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป็นโปรแกรมแบบออนไลน์ (Online Program) ที่พัฒนาขึ้นตามยุคสมัยดิจิทัล ไม่เป็นโปรแกรมแบบเอกสาร (Document-Based Program) แบบยุคสมัยการพิมพ์แบบดั้งเดิม จะยิ่งทวีความเป็นประโยชน์ต่อการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ของประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้อย่างกว้างขวาง อย่างประหยัด อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้มากกว่า

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่มุ่งพัฒนาโปรแกรมอบรมด้วยตนเองแบบออนไลน์เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูนำผลการเรียนรู่สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน และได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการทดสอบหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 2) ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลจากการดำเนินการวิจัยตามที่กำหนดในบทที่ 3 และจากรายงานผลการวิจัยที่นำเสนอในบทที่ 4 นี้ พบว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้ 1) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้พัฒนาครูที่เป็นกลุ่มทดลองให้เกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 โดยเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก คือ ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 32.56 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วได้ 90.45 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง คือ ร้อยละของจำนวนครูที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้จากจำนวนครูทั้งหมด 16 คน พบว่า มีครูที่เป็นกลุ่มทดลองร้อยละ 97.92 ที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 2) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้พัฒนาครูที่เป็นกลุ่มทดลองให้มีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถทำให้ครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนที่มีผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

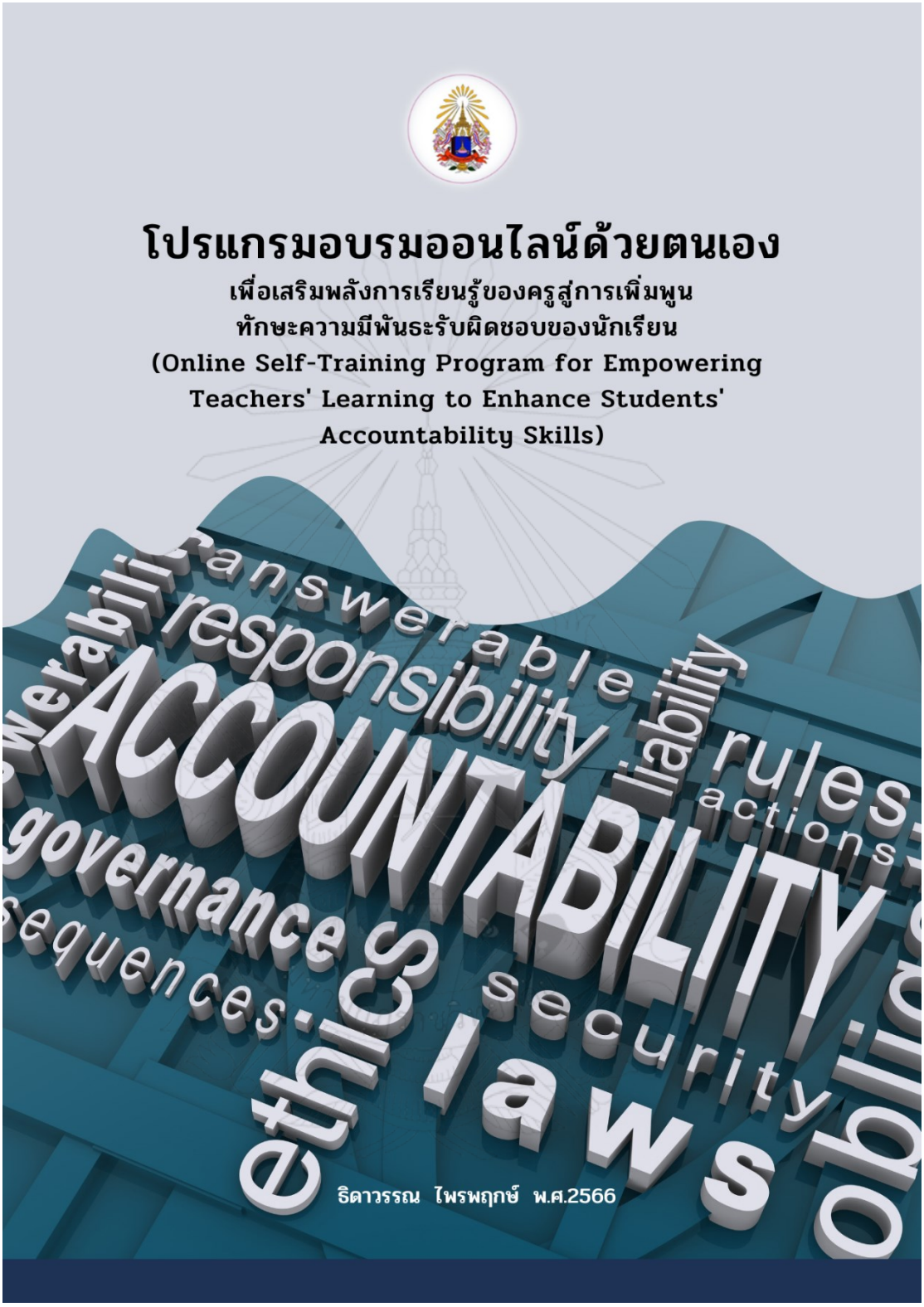
บทที่ 5
นวัตกรรมทางการศึกษาจากผลการวิจัยและพัฒนา “โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง ที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูนำผลการเรียนรู่สู่การพัฒนา และได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) ครูมีผลการทดสอบหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 2) ครูมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) นักเรียนมีผลการประเมินหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากรายงานผลการวิจัยที่นำเสนอในบทที่ 4 นี้ พบว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้พัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 โดยเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก คือ ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 32.56 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วได้ 90.45 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง คือ ร้อยละของจำนวนครูที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้จากจำนวนครูทั้งหมด 16 คน พบว่า มีครูร้อยละ 97.92 ที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 2) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้พัฒนาครูให้มีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถทำให้ครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาที่มีผลการประเมินของนักเรียนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ในการดำเนินการวิจัย ทำให้ได้คู่มือเพื่อการเรียนรู้และเพื่อการปฏิบัติของครู แบบประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกเชิงทฤษฎีไปใช้ในการพัฒนานักเรียนของครู แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู และแบบประเมินผลที่ได้รับจากการพัฒนาของนักเรียน ผู้วิจัยได้อัพโหลดไว้ในเว็บไซต์แล้ว ดังนี้

1) คู่มือเพื่อการเรียนรู้ของครู ดูจาก https://shorturl.asia/GQ1um
2) แบบประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกเชิงทฤษฎีไปใช้ในการพัฒนานักเรียนของครู ดูจาก https://shorturl.asia/etbxg
3) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู ดูจาก https://shorturl.asia/K5riv
4) แบบประเมินผลที่ได้รับจากการพัฒนาของนักเรียนดูจาก https://shorturl.asia/KpSbj

สำหรับในบทที่ 5 นี้ ผู้วิจัยได้นำเอาคู่มือเพื่อการเรียนรู้และเพื่อการนำไปปฏิบัติของครูมาแสดงไว้ด้วย ดังนี้


โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง
เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูน
ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน
(Online Self-Training Program for Empowering
Teachers' Learning to Enhance Students'
Accountability Skills)
answerable
responsibility
liability
rules
actions
ACCOUNTABILITY
governance
sequences
security
ethics
laws
ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ พ.ศ.2566

คำนำ

การวิจัยเรื่อง “เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน”นี้เป็นการวิจัยในหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้นวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และ 2) โครงการครูนำผลการเรียนสู่การพัฒนาผู้เรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวการพัฒนาผู้เรียน โดยคาดหวังว่านวัตกรรมทางการศึกษานี้ เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลายขั้นตอน (Ri&Di) แล้วนำไปทดลองใช้ในพื้นที่ที่เป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพ ก็สามารถนำไปเผยแพร่ให้กับประชากรที่เป็นพื้นที่เป้าหมายได้ใช้ประโยชน์ในวงกว้างได้อย่างมีผลการวิจัยรองรับ สำหรับการวิจัยนี้มีกรอบแนวคิดเป็นการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดังนี้

1. ในเชิงวิชาการ มีหลายประการ แต่ขอนำมากล่าวถึงที่สำคัญ ดังนี้

1.1 งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งท้าทายต่อการบริหารการศึกษาในศตวรรษใหม่นี้ อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่แตกต่างจากศตวรรษที่ 20 ทุกด้าน ทั้งด้านศาสตร์การสอน หลักสูตร ทักษะการเรียนรู้ ทักษะของครู ทักษะที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ลักษณะของ*ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บริบท*ของสถานศึกษา บริบทของห้องเรียน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ บทบาทหน้าที่และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา (Churches, 2008; Driscoll, 2022; and Kashyap, n.d.)

1.2 งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา ที่นักวิชาการให้ความเห็นว่า การบริหารการศึกษาเกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ส่วนกลางถึงระดับสถานศึกษา แต่การบริหารการศึกษาระดับสถานศึกษา (คือ โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือชื่อเรียกอื่น ๆ) มีความสำคัญเพราะเป็นฐานปฏิบัติที่จะทำให้การระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุให้เกิดประโยชน์ที่ใช้งานได้จริง เป็นฐานปฏิบัติที่จะช่วยเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ที่จะส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครูที่ถูกต้อง และเป็นฐานปฏิบัติที่จะสร้างอิทธิพลที่ส่งผลต่อนักเรียนให้เติบโตไปสู่เป้าหมายที่กำหนดโดยมีครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Kashyap, n.d.) สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) ซึ่งเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจให้โรงเรียนที่เป็นหน่วยหลักในการจัดการศึกษา (Edge, 2000)

1.3 การวิจัยนี้ใช้หลักการ “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” ถือเป็นหลักการที่เป็นจุดเน้นของการบริหารการศึกษา คือ การเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ (The Focus of Educational Administration is the Enhancement of Teaching and Learning) (Amadi, 2008) เป็นกระบวนการช่วยให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครูที่ถูกต้อง (Enables the Right Pupils to Receive the Right Education from the Right Teachers) (Dhammei,

2022) เป็นการกระตุ้นการพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับการสอนและการเรียนรู้ (Bamte, n.d.) เป็นไปตามหน้าที่ของการบริหารการศึกษาตามทัศนะของ Amadi (2008) ที่กล่าวถึงหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตร/การสอน (The Curriculum/Instructional Functions) หน้าที่เกี่ยวกับบุคลากร (The Staff Personnel Functions) และหน้าที่เกี่ยวกับนักเรียน (The Student Personnel Functions) และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารการศึกษา คือ เพื่อให้การศึกษาที่เหมาะสมแก่นักเรียน (To Provide Proper Education to Students) เพื่อให้แน่ใจว่ามีการพัฒนาวิชาชีพของครู (To Ensure Professional Development among Teachers) และเพื่อความมั่นใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (To Ensure Qualitative Improvement of Education) (Kashyap, n.d.) อันเนื่องจากหลักการ *"พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน"* เป็นหลักการส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้นำทางการศึกษาให้กับครูตามทัศนะของ Speck (1999) และ Seyfarth (1999) ส่งเสริมต่อการทำหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องสนับสนุนคณะครูด้วยการฝึกอบรมและให้คำแนะนำตามทัศนะของ University of Bridgeport (2022) และ Target Jobs (n.d.) และส่งเสริมต่อแนวคิดพัฒนาวิชาชีพของครูที่ให้คำนึงถึงการส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) ของการศึกษาตามทัศนะของ Gusky (2000) และ Hoy and Miskel (2001)

2. ในเชิงวิชาชีพ การวิจัยนี้คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่คุรุสภากำหนดตามมาตรฐานด้านความรู้ ในกรณีสามารถพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถนำกระบวนการทางการวิจัย การวัดและประเมินผล ไปใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาได้ สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา และตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในกรณีปฏิบัติโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง และสร้างโอกาสการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (The Teachers Council of Thailand, n.d.)

ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์

สารบัญ

1. โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู **หน้า**

1.1 คู่มือชุดที่ 1 ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ..... 6

1.2 คู่มือชุดที่ 2 ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ..... 21

1.3 คู่มือชุดที่ 3 ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ..... 39

1.4 คู่มือชุดที่ 4 ทัศนะเกี่ยวกับอุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ..... 63

1.5 คู่มือชุดที่ 5 ทัศนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ..... 80

1.6 คู่มือชุดที่ 6 ทัศนะเกี่ยวกับขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ..... 123

1.7 คู่มือชุดที่ 7 ทัศนะเกี่ยวกับการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ..... 143

2. โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักเรียน

2.1 คู่มือเพื่อการปฏิบัติการในการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน..... 161

คู่มือประกอบโครงการ
พัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู



ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ พ.ศ.2566

คู่มือชุดที่ 1

นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

(Accountability Skills)



ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ พ.ศ.2566

คู่มือชุดที่ 1

นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)



วัตถุประสงค์การเรียนรู้

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

1) บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ขีดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุ นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
2) แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียง นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
3) แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุง นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
4) แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผล นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
5) วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจารณ์ นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
6) รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการ นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้

คำชี้แจง

1) โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะที่นำมากล่าวถึงแต่ละทัศนะ
2) หลังจากการศึกษาเนื้อหาแต่ละทัศนะ โปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ
3) หากท่านต้องการศึกษารายละเอียดของนิยามจากแต่ละทัศนะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ

1 นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Wigmore

Wigmore (2014) เป็นบรรณาธิการเนื้อหาบน WhatIs.com เป็นเว็บไซต์ค้นคว้าสารานุกรมด้านไอทีที่อยู่เบื้องหลังเครือข่ายเว็บไซต์สื่อเทคโนโลยีขนาดใหญ่ของ TechTarget ได้กล่าวถึงนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ว่าเป็นการรับประกันบุคคลหรือองค์กร ที่ได้รับการประเมินในการกระทำหรือพฤติกรรมที่เชื่อมโยงไปยังสิ่งที่ต้องรับผิดชอบ ศัพท์นิยามได้ถูกเชื่อมโยงไปยังความรับผิดชอบที่มากกว่าแค่การสังเกตเห็น

ในสถานการณ์ที่ผลงานออกมาไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ อาจจะมีหรือไม่มีผลกระทบในงานนั้น ๆ ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) กล่าวอีกนัยหนึ่งหมายถึงผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการทำงานใด ๆ ได้อย่างสมบูรณ์และประสบผลสำเร็จ และอย่างน้อยจะต้องอธิบายเหตุผลของการทำงานที่ล้มเหลวได้

อาจกล่าวได้ว่า ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) และความโปร่งใสจะได้รับความเชื่อถือว่าเป็นหลักการของการปกครองแบบหมู่คณะที่ดี



โปรดทบทวน -นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Wigmore มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://shorturl.asia/iGpUe

2 นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ McGrath and Whitty

McGrath and Whitty (2018) อาจารย์มหาวิทยาลัยเซาเทิร์นควีนส์แลนด์ ได้กล่าวถึงคำนิยามของความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) จากแหล่งสืบค้นต่าง ๆ ไว้ดังนี้

Dictionary	**คำนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (All sourced on 5/6/2017)**
Business	เป็นภาระผูกพันของแต่ละบุคคลหรือองค์กร ที่ต้องรับผิดชอบต่อกิจกรรมและเป้าหมายต่าง ๆ โดยเปิดเผยผลลัพธ์ในรูปแบบที่โปร่งใสตรงไปตรงมา รวมถึงความรับผิดชอบต่อเงินทองหรือสินทรัพย์อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ
Cambridge	สถานการณ์ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถชี้แจงเหตุผล ได้อย่างพึงพอใจ
Collins	ไม่ได้กล่าวไว้
Concise Oxford	ไม่ได้กล่าวไว้
Dictionary.com	สถานการณ์ที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) รับผิดตามกฎหมาย หรือสามารถให้คำตอบได้
Longman	ไม่ได้กล่าวไว้
Macmillan	สถานการณ์ที่ประชาชนรับรู้ว่าใครรับผิดชอบต่อสิ่งใด และสามารถถามหาคำอธิบายของสภาพหรือคุณภาพสิ่งนั้น ๆ ได้
Macquarie	สถานการณ์ที่ถูกต้องตามกฎหมายที่จะเรียกร้องความรับผิดชอบ
Merriam-Webster	คุณภาพหรือสถานการณ์ของการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)
Oxford	โฉมหน้าหรือภาวะของการมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) หรือความรับผิดชอบ
The Free Dictionary	สถานการณ์ของการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) รับผิดชอบต่อกฎหมาย หรืออธิบายคำตอบได้
Wiktionary	สถานการณ์ของการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ความรับผิดชอบต่อกฎหมายที่จะเรียกร้องให้แสดงความรับผิดชอบ



โปรดทบทวน -นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ McGrath and Whitty มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://shorturl.asia/iwpTV



Source: designed by Redgreystock - Freepik.com

3 นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Mihalicz

Mihalicz (2019) เป็นประธานของ Effective Managers ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการที่ตั้งอยู่ในแคนาดา ซึ่งให้บริการทั่วโลกผ่านเครือข่ายบริษัทที่ปรึกษา ในปี 2013 ได้ให้คำนิยามว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) คือ ภาระผูกพันสำหรับบุคคลคนหนึ่งที่ต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และการกระทำโดยบุคคลอื่นที่ได้ระบุไว้

เปรียบเทียบทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) กับความรับผิดชอบ (Responsibility) พบว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบไม่ใช่ศัพท์ที่สามารถเข้าใจหรือรู้ซึ้งได้ และอาจสับสนได้กับคำว่าความรับผิดชอบ (Responsibility) ในที่นี้จะแสดงให้เห็นว่าทั้งสองคำแตกต่างกันอย่างไร

คำว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) คือ บุคคลคนนั้นต้องได้รับมอบหมายความรับผิดชอบต่อการกระทำและต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ส่วนคำว่าความรับผิดชอบ (Responsibility) มีความแตกต่างกันในแรงขับเคลื่อนจากภายใน พูดอีกนัยหนึ่งคือบุคคลที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะต้องทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จสมบูรณ์ ส่วนใครที่มีความรู้สึกถึงความรับผิดชอบอย่างแท้จริงเชื่อว่าอะไรที่มีความต้องการอยากจะทำนั้นสำคัญ ถ้าจะชี้ให้เห็นชัด ๆ ความรับผิดชอบนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ผู้ปฏิบัติงานควรตระหนักถึงการทำงานที่ดีและทำให้สำเร็จ

งานวิจัยได้ค้นพบว่า คำว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) มีอยู่สองมิติ หนึ่งคือความรู้สึกถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ เป็นความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงานที่ดีของตนเองว่ามีมากน้อยเพียงใด สองคือความกระจ่างชัดของคำว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) คือ ความชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองต้องรับผิดชอบ



โปรดทบทวน -นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Mihalicz มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://shorturl.asia/jaWgN

4 นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Wikibook

Wikibook (2019) เป็นเว็บไซต์หนังสือสารานุกรมที่รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ได้ให้นิยามว่า ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ถูกกำหนดโดยความรับผิดชอบต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ถ้าเมื่อพิจารณาถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ของครู ทำให้เห็นภาพถึงความรับผิดชอบของครูต่อตัวนักเรียน รวมถึงพัฒนาการของนักเรียนด้วย ครูควรยอมรับพฤติกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจึงมีผลดีต่อเด็กในทุกช่วงของวัย

ทุกวันนี้ ครูอยู่ในยุคสมัยแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ครูต้องรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ของนักเรียน ทำให้มีความรู้สึกกดดันเพราะว่าความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูถูกตัดสินจากพฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกมา เป็นต้นว่าผลจากข้อสอบมาตรฐาน “ไม่ทิ้งเด็กคนใดไว้ข้างหลัง” ถือเป็นความรับผิดชอบของโรงเรียน โรงเรียนต้องรับผิดชอบเพื่อให้แน่ใจว่าเด็ก ๆ กำลังเรียนรู้ เป็นการเพิ่มทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของครูต่อพฤติกรรมและความสำเร็จของนักเรียน



โปรดทบทวน -นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Wikibook มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://shorturl.asia/o1Ul8

5 นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Kenton

Kenton (2021) เป็นรองประธานฝ่ายเนื้อหาของ Investopedia มีความเชี่ยวชาญด้านการลงทุน เศรษฐศาสตร์ ได้กล่าวถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ว่าคือ การยอมรับความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง แสดงถึงความเต็มใจ โปร่งใส ซื่อสัตย์ และมีจริยธรรมต่อบุคคลอื่น ทำให้บุคคลอื่นสามารถสังเกตและประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ ความมีพันธะรับผิดชอบ มีความสำคัญต่อองค์กรและต่อสังคม ซึ่งถ้าขาดสิ่งนี้จะเป็นการยากที่จะให้บุคลรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองเอง เพราะเชื่อว่าจะไม่ต้องเผชิญกับผลที่ตามมา



โปรดทบทวน -นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Kenton มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://shorturl.asia/5rOhv

6 นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Wikipedia, The Free Encyclopedia

Wikipedia, The Free Encyclopedia (2021)) เป็นเว็บไซต์หนังสือสารานุกรมที่รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กล่าวถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ว่า ในส่วนของจริยธรรมและการปกครอง ถูกทำให้เท่าเทียมกันด้วยความสามารถที่ตอบคำถามได้ รวมถึงข้อตำหนิต่าง ๆ ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย รวมถึงความคาดหวังของการให้ความรับผิดชอบในแง่มุมของการปกครองนั้นถือเป็นศูนย์กลางแห่งการถกเถียงกัน ซึ่งเชื่อมโยงไปยังปัญหาภาคเอกชน องค์กรเอกชนที่ไม่แสวงหารายได้ และบริบทที่เป็นปัจเจก ในสภาวะความเป็นผู้นำ ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเปรียบเหมือนการรับรองและการสมมติแห่งความรับผิดชอบต่อการกระทำแสดงออก ผลิตผล การตัดสินใจและนโยบายต่าง ๆ รวมไปถึงการบริหารจัดการ การปกครอง การสนับสนุนส่งเสริมภายใต้กรอบของบทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งงาน และควบรวมถึงภาระผูกพันต่อการรายงานผล อธิบาย และตอบคำถามต่าง ๆ



โปรดทบทวน -นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Wikipedia, The Free Encyclopedia มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://shorturl.asia/SIKQ3

7 นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Systems

Systems (n.d.) เป็นเว็บไซต์ที่สร้างในปี 2006 เพื่อช่วยบริษัทในตลาดระดับกลางจัดการกับความท้าทายของการเติบโต การดำเนินการ และการจัดตำแหน่ง กล่าวว่า ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) คือ ความตั้งใจของบุคคลที่จะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ยอมรับผิดชอบต่อการกระทำหล่านั้น และเปิดเผยผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีอันโปร่งใส



โปรดทบทวน -นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Systems มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://shorturl.asia/25OzD



designed by Redgreystock - Freepik.com

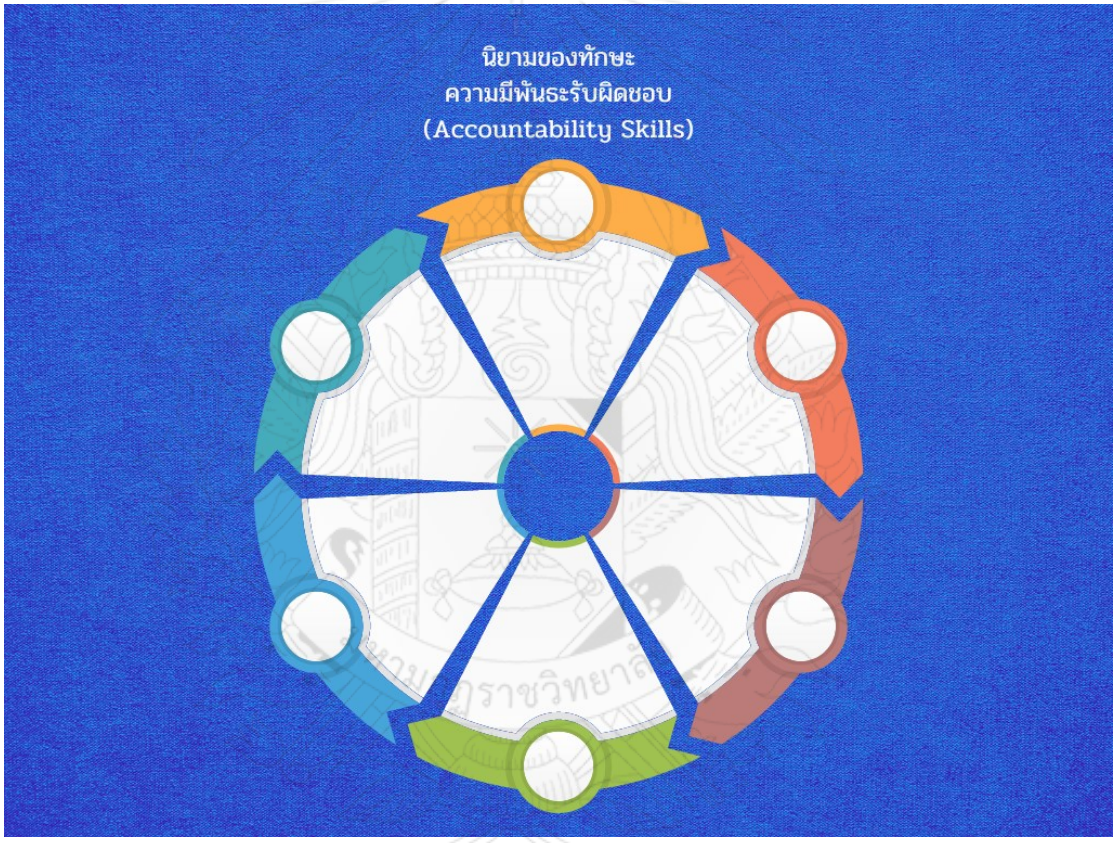
โปรดวิจารณ์นิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่สรุปข้างล่างนี้ว่าทำให้เข้าใจครอบคลุมและชัดเจนแล้วหรือไม่ ควรปรับหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่

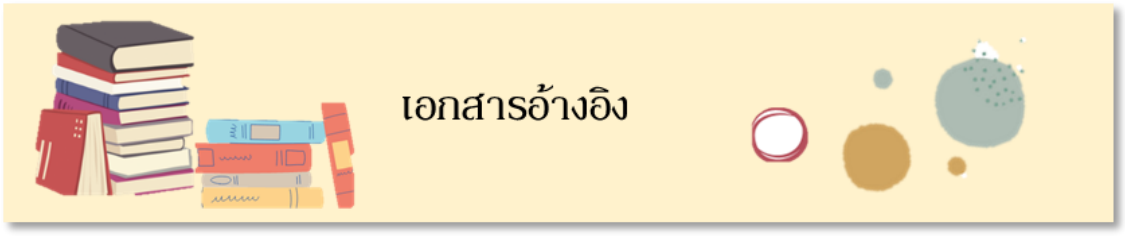


สรุป จากทัศนะของแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง ความตั้งใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ยอมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากการกระทำนั้น และเปิดเผยผลการปฏิบัติด้วยวิธีอันโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ด้วยผู้ควบคุมกำกับดูแล ในแง่มุมเชิงจริยธรรมให้สามารถตอบคำถามและข้อตำหนิต่าง ๆ ได้ รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อกฎหมายและต่อความคาดหวังของการให้รับผิดชอบ ในแง่มุมของการปกครองให้สามารถมีการถกเถียงที่เชื่อมโยงถึงปัญหา ในแง่มุมของความเป็นผู้นำให้สามารถรับรองต่อการกระทำ การแสดงออก ผลิตผล การตัดสินใจและนโยบายต่าง ๆ รวมไปถึงการบริหารจัดการและการสนับสนุนส่งเสริมภายใต้กรอบของบทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งงาน และรวมถึงภาระผูกพันต่อการรายงานผล อธิบาย และตอบคำถามต่าง ๆ ได้ เพราะหากขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะเป็นการยากที่จะให้คนรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เพราะเชื่อว่าไม่ต้องเผชิญกับผลที่ตามมา

กิจกรรมชวนคิด

จากนานาทัศนะเกี่ยวกับนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concept) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในนิยามนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





Kenton, W. (2021, February 28). *What is accountability?.* Retrieved July 25, 2021, from https://www.investopedia.com/terms/a/accountability.asp

McGrath, S. K., & Whitty, S. J. (2018). Accountability and responsibility defined. *International journal of Managing Projects in Business*, 11(3), 687-707, https://doi.org/10.1108/IJMPB-06-2017-0058

Mihalicz, D. (2019, July 8). *What is accountability*. Retrieved July 26, 2021, from https://effectivemanagers.com/dwight-mihalicz/what-is-accountability-part-1-of-the-effective-managerstm-understanding-accountability-series/

Systems, R. (n.d.). *Leadership accountability definition in management*. Retrieved July, 27, 2021, from https://www.rhythmsystems.com/process-improvement-tools/business-definitions/leadership-accountability

Wigmore, I. (2014, November). *The definition of accountability.* Retrieved July 25, 2021, from https://whatis.techtarget.com/definition/accountability

Wikibook, (2019, March 9). *Social and cultural foundations of American education /accountability/teachers*. Retrieved July 27, 2021, from https://en.wikibooks.org/wiki/Social_and_Cultural_Foundations_of_American_Education/Accountability/Teachers

Wikipedia, the free encyclopedia (2021, June 10). *Accountability*. Retrieved July 28, 2021, from https://en.wikipedia.org/wiki/Accountability

คู่มือชุดที่ 2

ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

(Accountability Skills)



ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ พ.ศ.2566

คู่มือชุดที่ 2

ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ(Accountability Skills)



วัตถุประสงค์การเรียนรู้

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

1) บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ขีดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
2) แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียง ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
3) แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
4) แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผล ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
5) วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจารณ์ ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
6) รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการ ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้

คำชี้แจง

1) โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะที่นำมากล่าวถึงแต่ละทัศนะ
2) หลังจากการศึกษาเนื้อหาแต่ละทัศนะ โปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ
3) หากท่านต้องการศึกษารายละเอียดของความสำคัญจากแต่ละทัศนะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ

1 ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Chadwick

Chadwick (2018) เป็นรองอธิการบดีด้านการพัฒนาองค์กรที่ University of Colorado South Denver กล่าวถึง 5 เหตุผลที่ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) มีความสำคัญและถือเป็นกลไกสู่ความสำเร็จ การแสวงหาความโปร่งใสกับเพื่อนที่เชื่อถือได้ จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

1. สร้างนิสัยของการดำเนินชีวิตอย่างสุขุมรอบคอบ

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบสามารถช่วยให้แต่ละบุคคลแสดงให้เห็นเป้าหมายที่กระจ่างชัดในชีวิต แสดงให้เห็นว่ากำลังทำในสิ่งที่พูดไว้ โดยการแบ่งปันรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกับชีวิตกับเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจ การมองหาความโปร่งใสจริงใจกับเพื่อนที่ไว้ใจ จะทำให้เกิดประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) แสดงให้เห็นว่า ได้มีพันธะในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทำให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์

เพื่อนร่วมงานสามารถจะแนะนำให้เห็นความสำคัญก่อนหลังของงาน เพื่อผลักดันให้ทำงานได้เต็มความสามารถ และรักษาการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะสามารถช่วยให้มั่นใจว่าสามารถทำงานได้อย่างมีมาตรฐานและอยู่ในเวลาที่เหมาะสม

2. แสดงให้เห็นพัฒนาการ

ทุกคนต้องการเห็นพัฒนาการของตนเอง ว่าสามารถพัฒนาได้ไกลแค่ไหน ยังมุ่งมั่นก้าวหน้าต่อไป และมีความหวังว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถเกิดขึ้นได้

แทนที่จะเป็นการเดินตามเส้นทางที่มีแต่สิ่งกีดขวางนั้น ยังสามารถค่อย ๆ มุ่งมั่นฝ่าฟันอุปสรรคให้ผ่านไปได้ อีกทั้งยังสร้างแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนต่อชีวิต เพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจสามารถช่วยแก้ไขปัญหา และสามารถทำงานได้ภายใต้สภาวะการณ์ต่าง ๆ

โดยการตระหนักต่อตนเอง สามารถรู้ได้ถึงความผิดพลาด และให้รางวัลแก่ความสำเร็จของตนเอง สุดท้ายอาจได้มาซึ่งคำชื่นชม

3. สามารถพัฒนาชื่อเสียงได้

การห่วงเรื่องชื่อเสียง ต้องการให้คนอื่นรู้จักตัวตนแบบใด ซึ่งในบางครั้งอาจถูกรู้จักในฐานะบุคคลที่ฉลาด มีเป้าหมายแห่งความสำเร็จ มีพันธกิจ และวุฒิภาวะในการดำรงตนอาจจะกลายเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับบุคคลอื่นที่จะทำตาม

ในบางครั้งอาจเป็นที่รู้จักว่าเป็นบุคคลที่มีความผิดพลาดล้มเหลวน้อย เรียนรู้ข้อผิดพลาดพัฒนาแก้ไขให้ดีขึ้น และมุ่งมั่นก้าวไปข้างหน้า

การแสดงออกถึงความรับผิดชอบมากเท่าไหร่คนอื่น ๆ ยิ่งจะเชื่อมั่น การเสแสร้งแกล้งทำนั้นจะไม่สอดคล้องกันระหว่างคำพูดกับผลงาน การใช้ชีวิตบนความซื่อสัตย์และทักษะความมีพันธะ

รับผิดชอบ (Accountability Skills) ต่อเพื่อนร่วมงานจะช่วยสร้างเสริมชื่อเสียงเกียรติยศได้

4. ได้รับคำแนะนำปรึกษาที่เป็นประโยชน์

หนทางข้างหน้าถึงแม้จะน่ากลัว เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยได้ ความเป็นคนมีความรับผิดชอบสามารถช่วยให้มีความซื่อสัตย์ และมุ่งมั่นไปยังเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ด้วยตัวเอง

เพื่อนร่วมงานสามารถทักท้วง ตักเตือน ในการเผชิญกับความเสี่ยงได้อย่างชาญฉลาด ยังสามารถช่วยให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ และจดจ้องอยู่กับเป้าหมาย เพื่อนร่วมงานช่วยให้มีมุมมองที่แตกต่าง สามารถหลีกเลี่ยงจุดบอดของตนเองได้ อีกทั้งยังสามารถช่วยให้คิดหาแนวทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

5. สร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณค่า

ความสัมพันธ์ที่เปี่ยมด้วยทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) สามารถส่งผลมากกว่าเพียงการมีความรับผิดชอบ การมอบความจริงใจให้กันและกันจะสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณค่าและสื่อถึงความสมัครสมานสามัคคี ศานติสุข และมิตรภาพ

การแสวงหาเป้าหมายอาจสามารถกระตุ้นคนอื่นให้ลงมือกระทำและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งเพื่อนร่วมงานสามารถเชื่อมโยงทุกคนให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันช่วยให้งานก้าวไปข้างหน้าได้

สรุปทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) นั้นสำคัญ การสื่อสารที่กระจ่างชัดเจนกับเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจกันและกันจะทำให้มีโอกาสประสบผลสำเร็จมากที่สุดในชีวิต ช่วยให้ทำในสิ่งที่ถูกต้องอันจะนำไปสู่เป้าหมาย



โปรดทบทวน -ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Chadwick มีสาระสำคัญอย่างไร ?

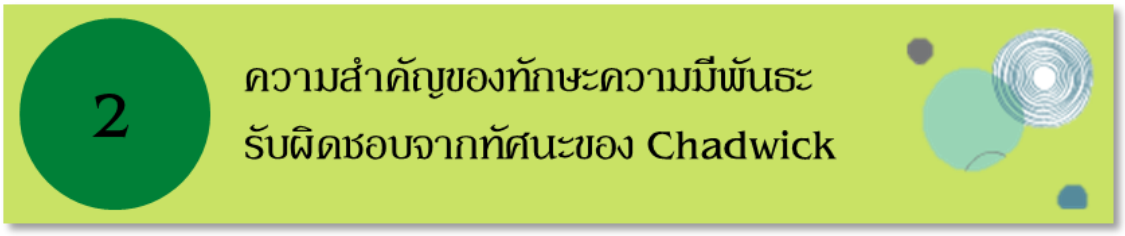
.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/6Uywv



Chadwick (2019) เป็นรองอธิการบดีด้านการพัฒนาองค์กรที่ University of Colorado South Denver กล่าวถึง ประโยชน์ที่ปรากฏชัดแจ้ง ของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไว้ 5 ประการว่า ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเกิดประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน ในขณะที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หลายคนอาจคิดว่า การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นเพียงแค่บุคคลนั้นกำลังมุ่งมั่นในแต่ละเรื่องหรือประเด็น แต่การทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบถือเป็นหัวใจสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของบุคคลที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้า

ประโยชน์ 5 ประการของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่สามารถเริ่มตระหนักได้ตั้งแต่วันนี้

1. ความรับผิดชอบ (Commitment)

การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะช่วยเพิ่มการอุทิศทุ่มเทเพื่อก้าวไปยังเป้าหมาย เมื่อทราบว่าเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้ พูดทักท้วงถึงการทำงานหรือการใช้ชีวิต ยิ่งถูกกระตุ้นให้ปฏิบัติไปตามแผนงานที่วางไว้

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบช่วยการควบคุมตนเองเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ทุกคนรู้คำตอบของทางเลือกและการปฏิบัติช่วยพัฒนาการเรียนรู้ทางสติปัญญาและทักษะที่จำเป็นเพื่อไปสู่การบรรลุเป้าหมายในผลลัพธ์ที่พึงพอใจมีความรับผิดชอบและแสดงความเป็นเจ้าของในการแสวงหาความสำเร็จ

2. ความกระจ่างชัดเจน (Clarity)

การกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานไว้ จะช่วยทำให้สิ่งที่ต้องการการกระจ่างชัด ว่าทำไมถึงต้องการ และจะคว้ามาได้อย่างไร แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบโดยการเขียนออกมาถึงขั้นตอนที่จะไปไขว่คว้าเป้าหมาย มีอะไรบ้างที่ต้องเป็น ต้องทำ หรือต้องมีเพื่อไปสู่ความสำเร็จ

ด้วยเพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ สามารถทบทวนแผนงานเหล่านี้ด้วยกันเพื่อจะได้รับปฏิกิริยาโต้ตอบหรือผลสะท้อนกลับที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง การประเมินเป้าหมายและแผนงานจะช่วยให้ถูกกำหนดแนวทางที่ดีที่สุดที่เป็นไปได้ ดังนั้นเพื่อนร่วมงานทุกคนที่ไว้วางใจได้สามารถดูแลและมองเห็นพัฒนาการของงานได้ การกำจัดข้อแก้ตัวและขจัดความไขว้เขวออกไปจะทำให้สามารถมีสมาธิกับสิ่งที่ต้องทำเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย

3. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

บางครั้งอาจเจอกับอุปสรรคและไม่สามารถมองเห็นหนทางที่ดีที่สุดที่จะก้าวไปข้างหน้า เพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบสามารถเป็นเสียงสะท้อนที่จะช่วยให้วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคนั้น ๆ และนำไปสู่ทางออกที่สร้างสรรค์

ประโยชน์สำคัญหลัก ๆ ของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) คือ

สามารถบ่งชี้และแก้ไขข้อบกพร่องได้อย่างรวดเร็วด้วยมุมมองของบุคคลอื่น ได้รับการกระตุ้นและผลสะท้อนกลับของทางเลือกและการกระทำของส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถเรียนรู้จากบุคคลอื่นที่ประสบผลสำเร็จในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน

4. ความรู้ความสามารถ (Competence)

พัฒนาขีดความสามารถโดยการพูดคุยแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตัว เมื่อรู้หรือแค่คิดว่ามีใครกำลังเฝ้ามองอยู่ ก็มักจะทำงานได้ดีขึ้น

อีกทั้งเมื่อมีการวัดผลลัพธ์ สามารถเฝ้าดูความสำเร็จในแต่ละขั้นตอน ซึ่งได้ตั้งเป้าประสงค์และกำหนดเวลาเพื่อจะติดตามกระบวนการทำงานจากจุดเริ่มต้นสู่เป้าหมายที่คาดหวัง จะบรรลุผลสำเร็จแผนงานเร็วขึ้นโดยการทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

5. การยกย่อง (Celebration)

การทำงานมีแนวโน้มที่จะบรรลุเป้าหมาย เมื่อมีคนมอบหมายภาระรับผิดชอบให้ในสิ่งที่เลือกและลงมือกระทำ อาจมีผู้คอยเชียร์หรือบางครั้งอาจเป็นโค้ช คนที่จะคอยสนับสนุน ยกย่องความสำเร็จไปพร้อมกัน และยังช่วยฟื้นจากความผิดพลาดล้มเหลวได้

รับผิดชอบต่อเป้าหมายและแผนปฏิบัติงานของตนเองโดยการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอกับเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้ มีความสุขกับความสำเร็จ และมุ่งมั่นก้าวไปข้างหน้าด้วยการตั้งเป้าหมายถัดไป



โปรดทบทวน --ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Chadwick มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/21KYM

3 ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Samuel

Samuel (2021) เป็นที่ปรึกษา B State ได้แสดงความคิดเห็นว่าทำไมทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนตนจึงมีความสำคัญ แม้ว่าการยืนยันทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) อาจเป็นเรื่องยาก โดยเฉพาะในขณะที่เกิดสถานการณ์ที่ไม่ดีหรือขณะที่ล้มเหลวในการทำงาน ในสถานการณ์เหล่านี้ความรับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนตัวมีความสำคัญมากที่สุด โดยการแสดงความรับผิดชอบต่อสถานการณ์ การกระทำ หรือทางเลือก โดยต้องสร้างสิ่งต่อไปนี้:

- ความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับเพื่อน เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว
- ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในแง่บวกเพิ่มมากขึ้น
- ความไว้เนื้อเชื่อใจภายในทีมและสิ่งแวดล้อมในงาน
- รักษาคำพูดหรือคำสัญญา
- ทักษะในการแก้ปัญหา
- โอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง
- แสดงให้เห็นว่าน่าเชื่อถือ พึ่งพาได้ และมีความตั้งใจที่จะรับผิดชอบเมื่อเกิดความล้มเหลว กลายเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีวุฒิภาวะที่พึ่งพาอาศัยได้ และจะได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำ



โปรดทบทวน -ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Samuel มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/tXGRs

4 ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Biddinger

Biddinger (n.d.) ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและวิเคราะห์ทางการเงินของ Greenville University กล่าวถึงความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในการเป็นผู้นำ ดังนี้

1. ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจ บางทีผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ก็คือความเชื่อใจซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสัมพันธ์ที่ดี
2. ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบช่วยปรับปรุงการการแสดงออก
3. ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะช่วยกำจัดเวลาและแรงงานที่ใช้ไปกับกิจกรรมที่เกิดจากการไขว้เขวหรือพฤติกรรมที่ไม่ก่อเกิดผลงาน
4. ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำ ช่วยทำให้คนอื่นมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ต่อการกระทำ เหมือนกำลังสอนให้คุณค่ากับงานที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง เมื่อทำงานได้อย่างสำเร็จถูกต้อง ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) สามารถช่วยเพิ่มทักษะของสมาชิกในทีมรวมถึงความมั่นใจด้วย อย่าหลงผิดไปให้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบไปควบคุมพฤติกรรมการแสดงออก



โปรดทบทวน --ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Biddinger มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/DqqRF

5 ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Salem

Salem (n.d.) เป็นที่ปรึกษาผู้นำด้านธุรกิจ ผู้เชี่ยวชาญด้านการสนับสนุนด้านสุขภาพ กล่าวถึง ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบว่าทำไมจึงมีความสำคัญ ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เริ่มต้นในทิศทางที่ถูกต้องต่อเมื่อยอมรับตั้งแต่เริ่มต้น ว่าการทำงานของตนเองอยู่ ณ จุดไหนในขณะนี้ และตระหนักถึงความเป็นจริงในสถานการณ์ปัจจุบัน เมื่อได้ยอมรับความจริงว่าการทำงานควรอยู่ ณ จุดไหน และรู้สึกจริง ๆ แล้ว จะมีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่ยอมรับตัวเองว่ากำลังอยู่ ณ จุดไหนในขณะนั้น หากปราศจากซึ่งความเป็นตัวตนของตนเองทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบ (Accountability Skills) ย่อมจะไม่ยั่งยืน กระบวนการแห่งการรับรู้และยอมรับความรับผิดชอบจะทำให้พบวิธีทางที่จะแก้ปัญหาและนำไปปรับใช้กับการเปลี่ยนแปลงตนเอง ถือเป็นความสำเร็จที่ยั่งยืน สิ่งนี้ยังช่วยส่งเสริมพลังในตนเองที่จะทำอะไรให้สำเร็จ และมองเห็นปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทะลุปรุโปร่ง

การปฏิบัติงานอย่างมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) นั้นปกป้องไม่ให้ตกไปเป็นเหยื่อ ปกป้องจากการไม่ตระหนักรู้ตนเองว่ารู้สึกเช่นไรและอยู่ตรงไหน ณ ตอนนี้ ไม่ถูกตำหนิติเตียนในระหว่างการปฏิบัติงาน เพราะการถูกยอมรับนับถือช่วยให้ปฏิบัติในทางลบน้อยลง ซึ่งไม่สามารถบอกได้ว่าการทำงานร่วมกันของการตระหนักรู้ตนเองและการยอมรับนับถือควบคู่กัน คือสิ่งที่ทำให้จดจ่อกับผลลัพธ์ โดยไม่มีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน นั่นไม่ใช่การป้องกันแต่จะช่วยสร้างความตระหนักในการเลือกทางบวก อันนำไปสู่การกระทำที่เป็นบวก สุดท้ายทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ช่วยให้มีความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติตามขั้นตอนที่ถูกกำหนดไว้ อีกทั้งช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวก

คำแนะนำของเพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะช่วยส่งเสริมศักยภาพในระหว่างการปฏิบัติงานเมื่อลงมือปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยแห่งพลังงานเสริมจากผู้ที่ให้การสนับสนุนและกลุ่มนักคิดนักวางแผนเป็นเครื่องมือกลไกที่จะเติมเต็มให้ปฏิบัติงานได้ถึงเป้าหมาย

ปัจจัยแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เปรียบเหมือนสิ่งเชื่อมโยงทุกอย่างไว้ด้วยกัน การรวมกันทั้งเพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบและกลุ่มนักคิดนักวางแผนถือเป็นแรงผลักดันและกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบสามารถเป็นเพื่อนที่วางตัวเป็นกลางในสถานการณ์ เป็นบุคคลที่สามซึ่งไร้อคติที่อาจไม่รู้จักอีกคนดีพอ แต่เมื่อรู้สึกสบายใจที่จะให้เพื่อนที่เป็นโค้ชหรือเป็นที่ปรึกษาที่ไว้วางใจได้ กลุ่มนักคิดนักวางแผนหรือกลุ่มผู้สนับสนุนจะช่วยให้กระบวนการปฏิบัติงานมั่นคงแข็งแรง ช่วยตระเตรียมหรือให้การสนับสนุนเพื่อให้สามารถประสบผลสำเร็จหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ การทำงานในทั้งสอง

แบบจะส่งเสริมให้ได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้นในทุก ๆ ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ทีมที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดจะมีสิ่งเหล่านี้:

- เพิ่มพูนพลังงานบวกให้ได้รับรู้ ยอมรับและเห็นต้นตอแห่งสาเหตุ
- ช่วยให้พบกับเป้าหมายเล็ก ๆ และเป็นเป้าหมายที่สำเร็จได้ เพื่อจะได้ประสบการณ์เปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อที่จะคอยกระตุ้นให้ตระหนักถึงเป้าหมายหลักและเป้าหมายที่ถาวร
- ให้มีความรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการเติมเต็มเป้าประสงค์และกำหนดกฎเกณฑ์เวลาในแต่ละชิ้นงาน
- คอยเตือนว่าขั้นตอนในการปฏิบัติงานจะไม่เสร็จสมบูรณ์หรือบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา
- ทำให้เดินต่อไปข้างหน้าเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมั่นคงถาวร

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ทำให้รู้จักการวิเคราะห์ภายในของตนเอง คอยหาแนวทางแก้ปัญหาที่ดีขึ้นเสมอ ช่วยปกป้องไม่ให้เกิดการตำหนิ มีความสามารถที่จะควบคุมการกระทำและรู้จักปล่อยวาง ไม่สามารถโทษคนอื่นได้นอกจากตนเอง เป็นเรื่องที่ดีที่สามารถเดินกลับมาสู่เส้นทางและเดินหน้าได้ตลอดเวลา ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบช่วยเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาหรือคิดหาต้นตอสาเหตุของปัญหา และมุ่งไปข้างหน้าจนถึงเป้าหมายที่คาดหวังได้อย่างมั่นคง เมื่อมาคู่กับความรับผิดชอบยิ่งเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่ ไม่เพียงแค่ไปกันได้ดีแต่มักจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและความสัมพันธ์ที่ดีกว่าเดิม

มากไปกว่านั้น ธุรกิจหรืออาชีพจะได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างมาก ด้วยการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่สร้างความไว้วางใจจากรากฐานและความมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกภายในทีมและลูกค้า ส่งผลไปยังงานและโปรเจคจะยิ่งมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะช่วยให้บรรลุภาระกิจ อีกทั้งยังมีบทบาทที่สำคัญในการลดความกลัวเพราะว่าความไว้วางใจช่วยนำทีมเดินหน้าเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายและช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้เกิดความคิดใหม่ ๆ อันจะเพิ่มพูนคุณค่าแก่บุคคลอื่นอีกด้วย กำลังในการผลิตเพิ่มขึ้นตามกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นการประหยัดงบประมาณและเพิ่มพูนเวลาให้แก่นวัตกรรมงานจึงเป็นเรื่องสนุกท้าทายอีกครั้งตราบที่ร่วมมือกับคนอื่น ๆ ในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ด้วยกัน

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความสมบูรณ์แบบ ที่อาจไม่ส่งผลให้ทุกอย่างตามที่ต้องการ แต่จะให้สิ่งที่จำเป็นเสมอ ให้ปฏิบัติงานด้วยความเป็นเอกภาพทำให้การทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะช่วยเสริมพลังให้สามารถควบคุมการกระทำทั้งในเรื่องส่วนตัวและธุรกิจ สามารถสร้างโอกาสให้ตนเองมากกว่าการรอคอยโอกาสที่จะเข้ามา ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นการแพร่หรือเสริมพลังไปยังผู้อื่นให้ไขว่คว้าความสำเร็จที่เหมาะสมที่สุดมาได้ เป็นทั้งแบบอย่างและนำพาผู้อื่นโดยการสร้างเสริมพลังให้แก่พวกเขาเพื่อจะผ่านพ้นกระบวนการแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ และเป็นผู้นำในการการเสริมพลังให้แก่บุคคลอื่นอย่างแท้จริง



โปรดทบทวน -ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Salem มีสาระสำคัญอย่างไร ?

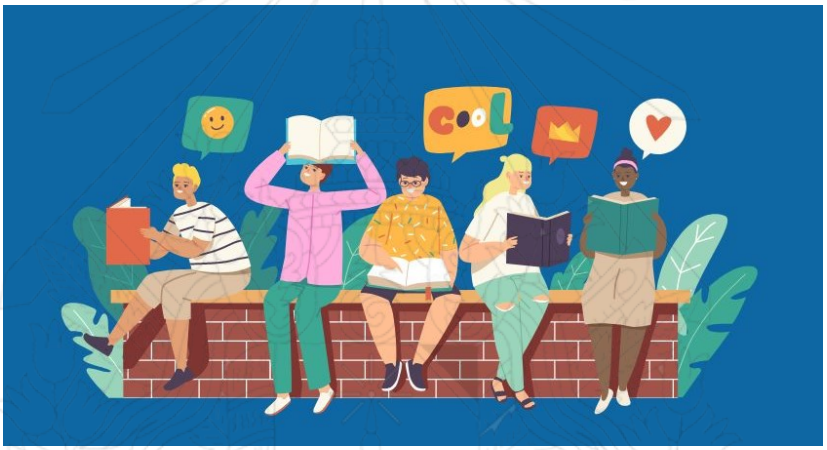
.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/wGvyr



https://kuza.me/5ulOX

6 ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Stickland

Stickland (n.d.) นักฟิสิกส์วิจัยอาวุโส ของ Princeton University กล่าวถึง ประโยชน์ของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1: ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นภายใต้การถูกติดตามสังเกต

คนเราจะเลือกทางที่ดีกว่าและปฏิบัติงานได้ในระดับที่สูงขึ้นเมื่อรู้ว่ากำลังถูกจับตามองโดยบุคคลอื่น เหตุผลง่าย ๆ คือ เมื่อต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ดังนั้นจะมีความขยันมากขึ้น

2: ได้รับผลตอบรับจากผู้อื่นอย่างจริงใจ

การตั้งคำถามเป็นอีกหนึ่งวิธีที่ดีที่สุดที่จะได้รับผลสะท้อนกลับตามเป้าหมายที่กำหนด ทุกคนมองโลกที่แตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ของตนเอง รวมถึงความรู้ และการศึกษา

สิ่งต่าง ๆ ที่เราเชื่อแน่นอนว่ามันเป็นเรื่องปกติที่คนอื่นอาจไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ ด้วยปัจจัยภายนอกแห่งความรับผิดชอบมักจะถูกตั้งคำถามในชีวิตจริงเรื่อยมาว่า “สิ่งนั้นสิ่งนี้สำคัญเช่นไร” หรือไม่ก็ “การกระทำเช่นนี้สอดคล้องเช่นไรกับเป้าหมาย”ความท้าทายเช่นนี้เป็นสิ่งที่ดีเพราะว่ามันจะช่วยกระตุ้นให้พินิจพิเคราะห์เป้าหมายแต่ละอันอย่างใกล้ชิดและจะทำให้มั่นใจในการกระทำว่าได้ทำดีที่สุดแล้ว

3: ช่วยกระตุ้นผลักดันให้มีความรับผิดชอบ

เราทุกคนเป็นมนุษย์ซึ่งแน่นอนว่าทุกคนย่อมสามารถทำเรื่องผิดพลาดได้ ดังนั้นต้องเริ่มทำงานใหม่ด้วยเป้าหมายใหม่ และมีความมุ่งหวังที่จะทำมันให้สำเร็จ แต่ก็น้อยนักที่จะรู้สึกดีมากกว่าสองสามวันที่ผ่านมา มักจะเจอกับการเปลี่ยนแปลงของชีวิตและลืมได้อย่างรวดเร็วว่ากำลังตามเป้าหมายใดอยู่

4: สร้างขีดจำกัดเวลาที่แน่นอนให้กับงานที่สำคัญ ๆ

การวางแผนเป็นส่วนที่จำเป็นของกระบวนการตั้งเป้าหมาย ไม่ว่ากำลังพูดถึงโปรเจคใหม่ ๆ ในที่ทำงาน สูญเสียเงินไป หรือกำลังต่อเติมบ้าน ถ้าปราศจากการวางแผนว่าจะทำอะไรก่อนหลัง งานใด ๆ เหล่านั้นย่อมประสบผลสำเร็จได้ยาก

องค์ประกอบที่สำคัญสิ่งหนึ่งในการวางแผนคือการกำหนดขีดจำกัดเวลาที่แน่นอน แน่นอนว่าการรักษาขอบเขตเวลาส่วนตัวนั้นได้ผล แต่มีโอกาสดีมากกว่าถ้าได้ถ่ายทอดหรือบอกคนอื่นเกี่ยวกับขอบเขตเวลา ไม่เพียงแต่เป็นการแชร์เป้าหมายให้คนอื่นได้รับรู้ แต่มันยังเป็นการกระตุ้นให้ทำงานเสร็จตามขอบเขตเวลาอีกด้วย

5: ช่วยให้รักษาพื้นฐานแห่งความเป็นจริง (It keeps you grounded in reality)

การมองโลกในแง่ดีสามารถส่งผลโดยตรงทางด้านบวกต่อเป้าหมาย มันสำคัญที่ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองแม้ว่าคนอื่นจะไม่เชื่อมั่นก็ตาม อย่างไรก็ดียังมีความอันตรายแฝงอยู่ในการมองโลกในแง่ดีมากเกินไป หากสิ่งทั้งหมดที่ทำเป็นเพียงความเพ้อฝัน จึงเป็นสิ่งง่ายที่จะลืม ดังนั้นจงลงมือปฏิบัติ

เป้าหมายต่าง ๆ ได้รับแรงสนับสนุนจากทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ทีมงานที่ดีจะช่วยให้ตั้งมั่นว่าสิ่งใดสำคัญ ในแต่ละวันงานนั้นอาจดูไม่สวยหรูอย่างตั้งเป้าเอาไว้ แน่นอนว่าอาจจะวาดฝันว่าชีวิตจะเป็นเช่นไรต่อจากนี้อีกห้าปี แต่จะดีกว่าถ้าได้รับผลสะท้อนเช่นนี้ “หยุดคิดถึงแผนห้าปีข้างหน้า พรุ่งนี้จะทำอะไรเพื่อไปสู่เป้าหมาย”

เมื่อกำลังมองหาเพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ให้เลือกบุคคลที่ไม่เพียงแต่ให้กำลังใจแต่ยังมีความท้าทาย จะช่วยให้ยืนอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง ภารกิจของเพื่อนคือช่วยให้ประสบผลสำเร็จทั้งในเป้าหมายระยะสั้นและเป้าหมายใหญ่ ที่ไม่สามารถบรรลุได้ในระยะเวลาหลายเดือนหรือหลายปี

6: เรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวของผู้อื่น

มีคนกล่าวว่าความล้มเหลวมักเป็นครูที่ดีที่สุด การกระทำความผิดพลาดไม่ใช่เรื่องสนุก แต่เมื่อได้รับบทเรียนนั้นแล้ว ประสบการณ์เหล่านี้จะช่วยให้ตัดสินใจเลือกเดินในเส้นทางที่ดีขึ้น กล่าวคือประโยชน์หลักของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ นั่นคือโอกาสในการเรียนรู้บทเรียนที่สำคัญ โดยไม่ต้องผ่านกระบวนการอันเจ็บปวดของการทำผิดพลาด

7: ป้องกันปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ก่อนที่จะกลายเป็นปัญหาใหญ่โต

ปัญหาเล็กน้อยต่าง ๆ เกือบจะกลายเป็นปัญหาใหญ่เสมอนอกจากปัญหาเหล่านั้นจะถูกหยิบยกมากล่าวถึงในทันที ในบางครั้งอาจมองไม่เห็นประเด็นปัญหาเล็กน้อย หรือบางคราอาจตั้งใจไม่สนใจ

เพื่อนร่วมงานที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะทำเหมือนเป็นตาคู่ที่สอง สามหรือแม้แต่สี่ ในการทักท้วง พวกเขาจะจี้ให้มองปัญหาต่าง ๆ ก่อนที่มันจะทำให้กระบวนการการทำงานล้มเหลวไปไม่ถึงเป้าหมาย

ในทางตรงกันข้าม ทีมที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบสามารถกระตุ้นไม่ให้เหนื่อยกับสิ่งเล็กน้อย เป็นสิ่งง่ายที่ทำให้เกิดความกังวลใจเมื่อประสบกับปัญหาอุปสรรค แต่เมื่อใดที่หยิบยกประเด็นขึ้นมาพูด ทีมที่ดีจะช่วยค้นหาว่าสิ่งใดสำคัญที่ต้องแก้ไขและสิ่งใดควรมองข้าม

พวกเราทั้งหมดต่างได้รับประสบการณ์เรียนรู้ความท้าทาย แต่การเข้าร่วมทีมที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะให้โอกาสในการทบทวนความท้าทาย และผลสะท้อนกลับเพื่อค้นหาว่าควรเน้นความพยายามในจุดไหน



โปรดทบทวน -ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Stickland มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/suq8D



https://kuza.me/5ulOX

โปรดวิจารณ์ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่สรุปข้างล่างนี้ว่าทำให้เข้าใจครอบคลุมและชัดเจนแล้วหรือไม่ ควรปรับหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่



สรุป จากทัศนะของ Chadwick (2018), Chadwick (2019), Samuel (2021), Biddinger (n.d.), Salem (n.d.) และ Stickland (n.d.) เห็นว่า ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) มีความสำคัญเพราะช่วยเสริมสร้างประโยชน์เหล่านี้ให้เกิดขึ้นกับตนเองและกับองค์กร คือ 1) สร้างนิสัยของการดำเนินชีวิตอย่างสุขุมรอบคอบ 2) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของตนเอง 3) พัฒนาชื่อเสียงของตนเองได้ 4) ได้รับคำแนะนำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ 5) สร้างความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 6) สร้างความตระหนักในการเลือกที่เป็นบวก 7) มุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จที่ยั่งยืน 8) สามารถมองเห็นปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทะลุ ปรุโปร่ง 9) ส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน 10) มีความคิดสร้างสรรค์ 11) ช่วยนำทีมให้บรรลุเป้าหมาย 12) ประหยัดงบประมาณและเพิ่มพูนเวลาในการทำงาน 13) ปฏิบัติงานด้วยความเป็นเอกภาพ 14) มีความรับผิดชอบ 15) มีความกระจ่างชัดเจนในการทำงาน 16) มีความรู้ความสามารถ 17) มีการสรรเสริญความสำเร็จในงานที่ทำ 18) สร้างความไว้เนื้อเชื้อใจ 19) ช่วยปรับปรุงการแสดงออก 20) ส่งเสริมความเป็นผู้นำ 21) ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง 22) ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นภายใต้การถูกติดตาม 23) สร้างขีดจำกัดเวลาให้กับงานที่สำคัญ 24) ได้เรียนรู้ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวของผู้อื่น 25) ป้องกันปัญหาเล็ก ๆ ก่อนที่จะกลายเป็นปัญหาใหญ่ 26) เป็นผู้รักษาคำพูดหรือคำสัญญา 27) มีทักษะในการแก้ไขปัญหา 28) มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น



จากนานาทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concept) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในความสำคัญนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





Biddinger, M. (n.d.). *The importance of accountability*. Retrieved July 30, 2021, from https://www.cedarville.edu/-/media/Files/PDF/Student-Life-Programs/CU-Lead-301/CULEAD301TheImportanceofAccountabilityMrMarkBiddinger.pdf?la=en&hash=99E66A316C10B9D3C22757BA2F831462C3BC3B2D

Chadwick, S. (2018, December 10). *5 Reasons why accountability is important*. Retrieved July 30, 2021, from https://accountable2you.com/blog/accountability-important/

Chadwick, S. (2019, June 10). *5 Proven benefits of accountability*. Retrieved July 30, 2021, from https://accountable2you.com/blog/benefits-of-accountability/

Salem, C. (n.d.). *Why Being Accountable is Important?*. Retrieved February 17, 2017, from https://christophersalem.com/why-being-accountable-is-important/

Samuel, M. (2021, July 28). *6 Behaviors that can help you demonstrate personal accountability*. Retrieved July 31, 2021, from https://bstate.com/2021/03/03/behaviors-that-help-develop-personal-accountability/

Stickland, D. (n.d.). *7 Benefits of the accountability strategy*. Retrieved July 30, 2021, from https://www.developgoodhabits.com/accountability-benefits/

คู่มือชุดที่ 3

ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)



ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ พ.ศ.2566

คู่มือชุดที่ 3
ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)



วัตถุประสงค์การเรียนรู้

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

1) บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ขีดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุ ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
2) แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียง ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
3) แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุง ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
4) แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผล ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
5) วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจารณ์ ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
6) รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการ ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้

คำชี้แจง

1) โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะที่นำมากล่าวถึงแต่ละทัศนะ
2) หลังจากการศึกษาเนื้อหาแต่ละทัศนะ โปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ
3) หากท่านต้องการศึกษารายละเอียดของลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากแต่ละทัศนะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ

1 ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Boesen

Boesen (2014) เป็นวิทยากร นักเขียน และ Certified Master Coach โดยเธอมีปรัชญา Live Brilliant, Live Bold, Live Balance ในการปลุกความเป็นผู้นำในการทำงานของผู้คนมากมาย กล่าวถึง 13 คุณสมบัติของความรับผิดชอบส่วนบุคคล ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ
2. วินัย
3. ยืนหยัด
4. รับมือกับสถานการณ์ได้ดี
5. ซื่อสัตย์
6. ติดตามอย่างใกล้ชิด
7. ทำให้สำเร็จ
8. เสนอแนะ
9. ริเริ่ม
10. เป็นเจ้าของ
11. พึ่งพาได้
12. น่าเชื่อถือ
13. มีความแน่นอน

เมื่อขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) งานที่ทำจะไม่สำเร็จในเวลาที่กำหนด บุคคลที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะไม่กล่าวถึงองค์กร ทีม หรือบุคคลนั้นว่ามีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูง แต่ใช้คำอื่น ๆ เพื่ออธิบายประสิทธิภาพแทน เช่น ยอดเยี่ยมเกินความคาดหมาย ไปจนถึง "ดีเยี่ยม" ก็จะเห็นผลลัพธ์ในทางที่ดี



โปรดทบทวน -ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Boesen มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/llnse



https://kuza.me/OyQIC

2 ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Daum

Daum (2015) เป็นผู้ประกอบการและนักเขียนที่ขายดีที่สุดของ *Video Marketing for Dummies* กล่าวถึง 8 ลักษณะนิสัยของคนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills)

1. มีความรับผิดชอบ (Responsibility)

คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูง จะเต็มใจรับผิดชอบและจัดการอย่างกระตือรือร้น เพื่อให้ประสบความสำเร็จ และทำให้คนอื่นมั่นใจว่าเมื่อมีชื่ออยู่ในงานนั้นแล้ว จะไม่มีใครกังวลว่างานไม่เสร็จสมบูรณ์

2. ไม่แก้ตัว

การเข้าใจปัญหาของเป้าหมายจะเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหา แต่เมื่อมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น การตำหนิกล่าวโทษถือว่าเป็นการเสียเวลา คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูง จะไม่แก้ตัว เก่งในด้านการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา จะไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น เพราะความผิดพลาดหรือการไม่ทำอะไร

3. ตรงต่อเวลา

คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูง เข้าใจดีว่าทุกแผนงานหรือโครงการนั้น เวลาเป็นสิ่งที่มีค่า และการตรงต่อเวลาก็เป็นการดี ทำให้เป็นคนน่าเชื่อถือประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือจะไม่ทำให้เวลาของคนอื่นเสียเปล่า

4. กำหนดชะตาชีวิตของตัวเอง

ในทุกแผนงานหรือโครงการล้วนมีอุปสรรคเกิดขึ้น แต่การวางแผนที่เหมาะสมด้วยทัศนคติเชิงบวก และทัศนคติในการปฏิบัติได้จริง สามารถเอาชนะอุปสรรคได้เกือบทุกอย่าง ความคิดว่าเป็นผู้ผิดพลาดในการทำงาน ไม่ได้อยู่ในองค์ประกอบของคนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) จะไม่รอให้ผู้ใดมาตรวจสอบหรือติดตาม แต่จะทำงานเชิงรุกและบากบั่นร่วมกับทีมเพื่อให้งานเสร็จ

5. เป็นผู้คุมความรู้สึกของตนเอง

โครงการหรือแผนการที่มีความเสี่ยงสูงทำให้รู้สึกกดดันมาก คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูง รู้ว่าอารมณ์ด้านลบทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง การควบคุมความรู้สึกของตนเองและไม่ปล่อยให้ความกดดัน หรือเพื่อนร่วมงานที่มีอารมณ์ มาขัดขวางการทำงานที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยการลงมือแก้ไขแต่ละปัญหาอย่างจริงจัง เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีใครหลงอยู่ในอารมณ์ที่รู้สึกไม่มั่นคงและมั่นใจ

6. จัดการกับความคาดหมายจากคนอื่น

คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูง มักมีความชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องทำ และต้องทำเมื่อใด คิดอย่างรอบคอบและคิดอยู่บนความเป็นจริงในเรื่องแผนการหรือ

โครงการ และสามารถที่ให้คำตอบที่ไว้วางใจได้ เมื่อมีอุปสรรคสามารถประเมินแก้ไขและสื่อสารในเชิงรุก เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนมีส่วนร่วมกับผลลัพธ์ที่ได้ปรับเปลี่ยนไป

7. ให้ความร่วมมือ

คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูง จะใช้ทรัพยากรรอบตัวได้ดี จะใช้ประโยชน์สูงสุดจากร่างกายที่มีอยู่ โดยเข้าร่วมสร้างแรงบันดาลใจและเพิ่มพลังในการทำงานเพื่อเพิ่มผลในเชิงบวกให้กับผลลัพธ์

8. ไม่คาดหวังคำชมและการยกย่อง

การได้รางวัลเป็นสิ่งที่ดี แต่ไม่มีสิ่งใดสมควรได้รับหากแผนการหรือโครงการเสร็จสิ้นเพียงบางส่วน คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) สูง จะได้รับความพึงพอใจจากการส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพ และตรงเวลากับทีมงานที่รู้สึกดีกับความสำเร็จ การชมเชยยกย่องอื่นใดเป็นเพียงโบนัสแถมเพิ่มสำหรับงานที่ทำออกมาได้ดี



โปรดทบทวน -ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Daum มีสาระสำคัญอย่างไร ?

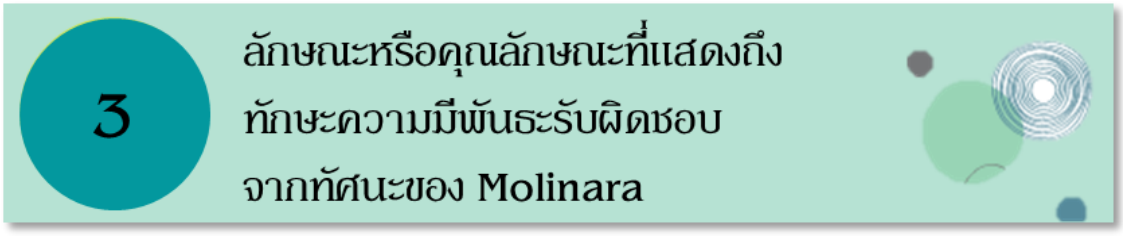
.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/D7gSj



Molinara (2020) เป็นผู้ก่อตั้งและซีอีโอของบริษัท Leadership Contract และเป็นวิทยากร ที่ปรึกษาความเป็นผู้นำ และนักวิจัย ได้กล่าวถึง ลักษณะ 5 ประการของผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) อย่างแท้จริง ในฐานะที่ปรึกษาด้านความเป็นผู้นำ ได้พบว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) คือสิ่งสุดท้ายที่จะทำให้ผู้นำที่ยิ่งใหญ่แตกต่างจากผู้นำธรรมดา ๆ นอกจากนี้ พฤติกรรม 5 ประการยังทำให้ผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) อย่างแท้จริงแตกต่างจากคนอื่น ๆ ดังนี้

1. ให้ผู้อื่นรับผิดชอบต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูง

ผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ควรทำให้ความคาดหวังไว้ชัดเจนขึ้น โดยเสริมแรงในสิ่งที่จำเป็นอย่างสม่ำเสมอ และสิ่งที่พนักงานควรจัดลำดับความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของตนเอง น่าเสียดายที่มีผู้นำจำนวนมากเกินไปที่ทำงานเหมือนกับทำงานไปตามระบบกลไกการทำงานที่วางไว้ไปวัน ๆ ตั้งแต่การประชุมไปจนถึงการประชุม กำหนดวันส่งงานจนถึงวันส่งงาน โดยไม่ต้องคิดถึงการกำหนดมาตรฐานระดับสูง บางทีพวกเขาอาจจะทำงานหนักเกินไปหรือหมดไฟและสูญเสียความหลงใหลในงานของพวกเขา ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดเมื่อผู้นำล้มเหลวในการกำหนดและดำเนินชีวิตตามมาตรฐานระดับสูงทุกคนก็ย่อมทุกข์ไปด้วย

2. การจัดการกับปัญหายาก ๆ และตัดสินใจในเรื่องยาก ๆ

การเป็นผู้นำไม่ใช่เรื่องง่ายเนื่องจากต้องทำงานหนัก มีการตัดสินใจที่ยากลำบากมากมายที่ต้องจัดการ น่าเสียดายที่ผู้นำคุณภาพปานกลาง หลายคนหลีกเลี่ยงการทำงานหนักและนั่นก็เป็นเหตุที่ทำลายความเป็นผู้นำและทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เมื่อผู้นำหลีกเลี่ยงการทำงานหนักพวกเขาจะอ่อนแอ แต่เมื่อมีความกล้าที่จะรับมือกับงานหนักพวกเขาจะแข็งแกร่งขึ้น ผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) จะเข้าใจและทำให้แน่ใจว่ามีความยืดหยุ่น มีความมุ่งมั่นและความตั้งใจอย่างลึกซึ้งในการตัดสินใจส่วนบุคคลที่ต้องการให้เกิดผล

3. ถ่ายทอดแผนการและกลยุทธ์ให้ทั่วถึงทั้งองค์กร

ผู้นำต้องมั่นใจว่าลูกทีมเข้าใจอย่างสมบูรณ์และชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของบริษัทเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการสร้างทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถช่วยให้ลูกทีมมีส่วนร่วมและลดระดับความเครียดได้ ความชัดเจนเป็นพื้นฐานของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เมื่อทุกคนมีความชัดเจนว่าต้องทำอะไร จะทำให้คนอื่นมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ(Accountability Skills) ได้ง่ายขึ้น หากขาดซึ่งความชัดเจนหรือมีความคลุมเครือและเต็มไปด้วยความสับสนแสดงว่าผู้นำสร้างสภาวะการทำงานที่ทำให้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เป็นอุปสรรค

4. การมองโลกในแง่ดีต่อบริษัทและอนาคตของบริษัท

พฤติกรรมอีกอย่างที่ผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) แสดงให้เห็นอย่างสม่ำเสมอคือ การมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับบริษัทและอนาคต ผู้นำที่ถูกมองว่าไร้ความรับผิดชอบดูเหมือนจะแค่ทำงานให้เสร็จไปวัน ๆ ซึ่งดูเหมือนไม่มีส่วนร่วมหรือไม่กระตือรือร้น ทำให้บั่นทอนความสามารถของบริษัทในการมีส่วนร่วมกับพนักงานอย่างเต็มที่ ดังที่ลูกค้ารายหนึ่งกล่าวว่า "หากผู้นำไม่มีความกระฉับกระเฉงกับสิ่งที่เราพยายามจะทำในฐานะบริษัทพนักงานก็จะไม่มีวันมีความกระฉับกระเฉงเช่นเดียวกัน" พนักงานหลายคนที่ทำงานระยะไกลอาจจะรู้สึกโดดเดี่ยว และแยกตัวออกไปในโลกเสมือนจริง ดังนั้นผู้นำจึงต้องให้การสนับสนุนพลังบวกและความหวังสำหรับอนาคต

5. แสดงความชัดเจนเกี่ยวกับแนวโน้มภายนอกในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

หลายคนตกเป็นเหยื่อของการแก้ไขปัญหาภายใน-ในบางครั้งถึงกับต้องมีการกีดกันอิทธิพลภายนอก ต้องมีการท้าทายตัวเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อดูว่ามีสมาธิในการทำงานหรือไม่ ผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) จะประเมินสภาพแวดล้อมของตนอย่างสม่ำเสมอเพื่อระบุโอกาส ระบุภัยคุกคามและความเสี่ยงที่สามารถจัดการได้ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากพนักงานต้องการความช่วยเหลือในการทำความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันที่ต้องเผชิญอยู่ ผู้นำต้องจัดให้มีการสื่อสารอย่างซื่อสัตย์และโปร่งใส ในรูปแบบที่ควบคุมและจัดการความกลัว ความเครียด และความวิตกกังวล การทำแบบนี้จะส่งเสริมความมุ่งมั่นของพนักงานในการช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จแนวทางเชิงรุกนี้มีส่วนทำให้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) โดยรวมแข็งแกร่งขึ้น

ในขณะที่เรายอมรับสิ่งที่ไม่รู้จักและไม่เข้าใจในโลกชัดเจน ว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของผู้นำจะมีความสำคัญมากกว่าที่เคย ที่จริงได้กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับองค์กรที่รองรับอนาคตในช่วงที่เกิดวิกฤตหรือมีการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง



โปรดทบทวน -ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Molinara มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/OyQIC



https://kuza.me/jEbyW

4 ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Mathers

Mathers (2021) เป็นบรรณาธิการมืออาชีพ นักเขียนอิสระ และ Ghostwriter สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านการตลาดและปริญญาโทด้านสังคมสงเคราะห์ กล่าวถึง 8 ลักษณะนิสัยที่สร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลในชีวิต ดังนี้

1. ให้คำมั่นสัญญา

ในขั้นตอนแรกในการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) คือการตัดสินใจว่าต้องการสำเร็จในเรื่องอะไร เมื่อตัดสินใจได้แล้ว จะต้องสัญญาว่าจะรับผิดชอบในงานของตนเอง ไม่ใช่สิ่งที่จะเกิดขึ้นและผ่านไป แต่จะต้องสามารถกระทำและทำตามจริง ๆ ดังนี้

- รับผิดชอบ (Responsibility) ต่อการตัดสินใจและการกระทำ ไม่ว่าสิ่งนั้นจะถูกหรือผิด
- รู้จักฟังและเรียนรู้จากคำติชม
- เรียนรู้จากข้อผิดพลาดและแก้ไขการกระทำให้ถูกต้อง
- สนับสนุนการทำงานของทีมด้วยความนับถือและทำตัวเป็นแบบอย่างที่น่าเชื่อถือ ด้วยการให้เกียรติตนเองเสมอ หากได้รับการสนับสนุน เมื่อมีการแข่งขันหรือเรื่องท้าทาย ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทุกคนมีแนวโน้มในการมีความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงพัฒนา และมุ่งมั่นในการทำงาน
- ซื่อสัตย์และจริงใจในการทำงาน
- ทำตัวให้น่าเชื่อถือไว้วางใจ เพื่อให้คนอื่นสามารถพึ่งพิงได้

บ่อยครั้งที่คำสัญญาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากไม่มีความสุขในการใช้ชีวิตบางแง่มุม จงก้าวออกมาจากความคุ้นเคยเดิม ๆ แล้วเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลง อาจจะเป็นเรื่องยากที่จะเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างที่คุ้นเคย

เมื่อให้คำมั่นสัญญา หมายความว่ากำลังจะทำอะไรบางอย่างให้สำเร็จ โดยการนำบางสิ่งบางอย่างที่รบกวนหรือทำให้วอกแวกออกไปจากสภาพแวดล้อมที่ทำให้เสียสมาธิ และเข้าใจดีว่าการได้ตัดสินใจที่จะทำแล้วจะไม่มีทางถอยกลับ

2. เพิ่มความชัดเจน

เมื่อพยายามที่จะได้มาซึ่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) สิ่งแรกที่ควรทำคือ กำหนดความคาดหวังของคนในทีมต่อผู้นำหรือบริษัท

การจะรับผิดชอบต่อการกระทำที่แท้จริง จะต้องรู้ว่าสิ่งที่คนอื่นคาดหวังคืออะไร หากมีความเข้าใจผิดระหว่างสิ่งที่ตั้งเป้าไว้กับผลลัพธ์ที่คนอื่นคาดหวัง ก็จะมีคนใดคนหนึ่งที่ต้องผิดหวังในตอนจบ

ถ้าอยู่ในตำแหน่งผู้นำ ต้องมั่นใจว่าอธิบายให้คนในทีมได้อย่างชัดเจนว่าต้องการอะไรจากทีม เมื่อระบุถึงเป้าหมายสุดท้ายแล้วให้ชี้แจงว่า อยู่ที่ไหน กับชี้แจงว่าที่ที่คุณต้องอยู่เพื่อที่จะสร้างเส้น

ฐานซึ่งทำให้คุณสามารถวัดความก้าวหน้าของคุณได้ตลอดเส้นทาง จากนั้นให้ทีมจดจ่ออยู่กับการทำงานเพื่อที่จะทำมันให้สำเร็จ

3. อยู่กับความเป็นจริง

การทำงานเยอะเกินไป ทำให้ลืมสิ่งที่สำคัญ หรืออาจจะตัดบางสิ่งของเนื้องานออกเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น อาจทำให้ลดคุณภาพของผลลัพธ์ลง ดังนั้นต้องรู้ถึงขีดกำจัดความสามารถของตนเองและทำตามความเป็นจริงเมื่อให้คำสัญญากับผู้อื่น

และเนื่องจากการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลคือทางเลือกที่ต้องยอมรับ ซึ่งหมายความว่าต้องเรียนรู้ที่จะปฏิเสธเมื่อจำเป็นต้องปฏิเสธ จะไม่สามารถตอบตกลงในการทำทุกอย่างที่มีคนขอร้องและคาดหวังได้ ดังนั้นหากกำลังพยายามสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ(Accountability Skills) ส่วนบุคคล และตนเองต้องการให้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ(Accountability Skills) นั้นคุ้มค่าที่จะทำ จะต้องทำให้สมจริงทั้งวิธีที่วางแผนและการจัดแจงเวลา

4. สร้างเป้าหมาย SMART (SMART=Specific, **M**easurable, **A**ttainable, **R**elevant, and **T**ime-bound. เฉพาะเจาะจง วัดได้ บรรลุได้ ตรงประเด็น มีเวลาจำกัด)

ในการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลต้องตั้งเป้าหมาย เมื่อทำได้ให้ตั้งเป้าหมาย SMART คือ เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง วัดได้ บรรลุได้ ตรงประเด็น และมีเวลาจำกัด เพื่อให้สามารถวัดความก้าวหน้าได้ เมื่อรู้ชัดแล้วว่าจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร ก็จะสามารถวัดความก้าวหน้าและทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ต่อสิ่งที่ทำและยังไม่ได้ทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ เมื่อคำนึงถึงเป้าหมายจะรู้ว่าจะต้องมีกำหนดเวลาที่ชัดเจนเพื่อยืนยันว่าจะสำเร็จ ต้องเดินหน้าอย่างถูกต้องเหมาะสม และบรรลุเป้าหมายเล็ก ๆ ก่อนเพื่อที่จะได้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของตัวเอง

การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลเป็นวิธีเดียวที่จะบรรลุเป้าหมาย แต่ต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างเป้าหมาย (และกำหนด "สาเหตุ" ที่อยู่เบื้องหลังแต่ละเป้าหมาย) เพื่อสร้างแรงจูงใจ (และจำกัดเวลา) ในการทำงานให้เห็นว่าการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลจะผลักดันให้ทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จและเห็นผลลัพธ์ที่คาดหวังเอาไว้

5. กำจัดนิสัยกล่าวโทษ

ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อาจจะพบกับความล้มเหลว เมื่อเจออุปสรรค ในบางครั้งไม่สามารถมองเห็นถึงปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดปัญหาได้

ดังนั้นไม่จำเป็นต้องโทษตัวเองและรับความผิดทั้งหมดสำหรับทุกสิ่งที่ผิดพลาด ต้องรู้สึกถึงพลังที่จำเป็นเพื่อคิดนึกไตร่ตรองและสะท้อนถึงสิ่งที่ผิดพลาด และคิดหาทางที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ เปลี่ยนไปอย่างไร ต้องสามารถคุมการกระทำ การดำเนินการ และควบคุมผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

สุดท้ายหากจำเป็น ต้องสามารถยอมรับต่อการกระทำที่ผิดพลาดต่อผู้อื่นได้ ละความทะนงตนเอง และควรทำ คือกล่าวคำขอโทษหากจำเป็นต้องขอโทษ และบอกคนอื่นว่าได้วางแผนจะแก้ไขและทำให้ถูกต้องอย่างไรในอนาคต

6. ฝึกให้ยึดไว้ซึ่งความรับผิดชอบ

ฝึกให้ตนเองมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำด้วยเวลาของตนเอง

โดยเริ่มพึ่งพาตนเอง ให้คิดว่าหากเป็นผู้จัดการจะได้รับเงินเดือนตามที่ทำงานได้หรือไม่ บรรลุเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้หรือไม่ ได้เงินรายชั่วโมงเพียงพอหรือยัง หรือหาลูกค้าได้เพียงพอหรือยัง

ยึดถือความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำด้วยเวลาของตนเอง ตรวจสอบรายการสิ่งที่ต้องทำบ่อย ๆ เพื่อที่จะได้เห็นว่าทำอะไรสำเร็จ และเหลืออะไรที่ต้องทำ การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบส่วนบุคคลสามารถทำสิ่งนี้ในชีวิตส่วนตัวได้เช่นกัน ไตร่ตรองและนึกย้อนถึงนิสัยการกินและการออกกำลังกาย ระยะเวลาที่อ่านหนังสือ หรือจำนวนเงินที่ใช้ในการจับจ่ายในแต่ละสัปดาห์ จากนั้นวางแผนว่าในสัปดาห์จะทำอะไรได้บ้าง โดยทำการปรับปรุงพัฒนา หรือมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความก้าวหน้า

7. ข้อเสนอแนะ คำติชม ข้อติเตียน

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ต้องมีการรับข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง ต้อง ได้ยินสิ่งที่ทำได้ดี และสิ่งที่ต้องปรับปรุง ดังนั้นควรสร้างระบบและกระบวนการที่ดีเพื่อให้ไม่พลาดขั้นตอนที่สำคัญนี้

ควรได้รับข้อเสนอแนะ (หรือแสวงหา) ทุกวัน ต้องดูประสิทธิภาพที่แท้จริงไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเพื่อที่จะสามารถกำหนดได้ว่า "ชัยชนะและความสำเร็จ" เป็นอย่างไร หาข้อเสนอแนะจากผู้อื่นรวมทั้งความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนและลูกค้า ความคิดเห็นของคนอื่นจะให้ข้อมูลเชิงลึกที่จะเป็นเครื่องมือที่จำเป็นในการประสบความสำเร็จ

ยอมรับความจริงที่ว่าวิธีที่มองตนเองอาจแตกต่างจากที่คนอื่นมอง ขอให้ผู้อื่นประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา และมองหาผู้ใช้บริการหรือลูกค้าเพื่อช่วยให้เข้าใจว่าตนเองทำอะไรได้ดีและถูกต้อง และจุดไหนที่สามารถจะทำการเปลี่ยนแปลงได้

8. มีคู่หูในด้านทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)

วิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งในการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลให้มากขึ้นคือการหาคู่หูด้านทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่จะติดตามความคืบหน้าในการทำงาน คู่หูที่รับผิดชอบคือเพื่อนร่วมงานที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายโดยให้คำแนะนำ และทำให้แน่ใจว่าเราทำในสิ่งที่กำลังจะทำสิ่งนี้ คล้ายกับการมีพี่เลี้ยง อย่างไรก็ตาม นี่เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย ที่ได้รับประโยชน์จากคำแนะนำและการสนับสนุนจากคู่หู

คู่หูทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะให้ความช่วยเหลือเฉพาะบุคคลเกี่ยวกับเป้าหมาย และพวกเขาจะมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของกันและกัน

คู่หูทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะทำการตกลงที่จะสนับสนุน ฝึกสอนและให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันเป็นประจำ จะแบ่งปันความสำเร็จให้กันและกัน หารือเกี่ยวกับข้อขัดแย้งและให้กำลังใจแก่กัน

แนวคิดสุดท้ายสำหรับการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคล

การสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องน่ากลัว หรือเกี่ยวข้องกับการตำหนิตนเองมากนัก การตัดสินใจสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบควรเป็นจุดของการเปลี่ยนผ่านในการเพิ่มพูนพลังไปสู่ช่วงชีวิตใหม่ ซึ่งสามารถจัดสรรเวลาและเป็นคนที่อยากเป็นได้



โปรดทบทวน -ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Mathers มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/QwDDn

5 ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Samuel

Samuel (2021) เป็นผู้นำทางความคิด นักคิดเชิงระบบ สำเร็จการศึกษาปริญญาโทด้านการจัดการ โดยเน้นเป็นพิเศษในด้านการพัฒนาองค์กร จากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย เออร์ไวน์ และปริญญาโทด้านจิตวิทยาประยุกต์จากมหาวิทยาลัยซานตาโมนิกา แคลิฟอร์เนีย ได้แสดงความคิดเห็นถึง 8 พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลว่าแม้การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในสถานการณ์ต่าง ๆ จะเป็นเรื่องที่ท้าทายแต่ก็เป็นทักษะที่สามารถพัฒนาได้ ยิ่งแสดงออกถึงพฤติกรรมทั้ง 8 พฤติกรรมนี้ จะยิ่งมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ต่อการกระทำ ทางเลือก และพฤติกรรมมากขึ้น

1. เข้าใจบทบาทในตำแหน่ง

เมื่อมีการกำหนดที่ชัดเจนว่างานที่รับผิดชอบและผลงานใดที่ต้องทำให้สำเร็จงานนั้นจะง่ายขึ้น หากงานนั้นไม่ชัดเจน จะต้องพูดคุยกับผู้จัดการเพื่อรับขอบเขตของงานที่ชัดเจน

หากทำงานร่วมกับคนอื่นในทีม ตรวจสอบให้แน่ใจว่างานและความรับผิดชอบของทุกคนได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน และทุกคนเข้าใจสิ่งที่ต้องทำเพื่อส่งต่อและทำความเข้าใจในงานที่ทำกำหนดเวลา ตรวจสอบให้แน่ใจว่าคนในทีมเป็นเจ้าของโครงการหรือแผนงานร่วมกัน เพื่อมองเห็นปัญหาและความล้มเหลวได้ตั้งแต่เนิ่น ๆ และร่วมกันแก้ปัญหา

2. ซื่อสัตย์กับทุกคน

การบอกความจริงด้วยความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา ต่อความคิดเห็น การประเมิน และคำแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน ผู้จัดการ ครอบครัว และเพื่อน แม้ว่าการพูดความจริงอาจเป็นเรื่องที่ท้าทาย แต่เมื่อทำผิดพลาดการมีความมีพันธะรับผิดชอบส่วนตัวจะสร้างความซื่อสัตย์ ยึดในคุณธรรม และมักจะลดผลเสียที่จะตามมา เมื่อมีคนปกปิดข้อผิดพลาด หรือเพิกเฉยต่อปัญหา ปัญหาจะไม่หายไปยิ่งทำให้สถานการณ์จะแย่ลง

อย่าใช้ความซื่อสัตย์เพื่อโยนความผิดและตำหนิผู้อื่น หรือหาข้อแก้ตัว ควรให้ความสนใจว่าจะส่งผลกระทบต่อตนเองอย่างไร และวิธีการแก้ไขปัญหา รวมถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากข้อผิดพลาด

การซื่อสัตย์กับตัวเองนั้น อย่ารอที่จะขอความช่วยเหลือ การขอความช่วยเหลือในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จนั้นดีกว่าการทำช้ากว่ากำหนด เพราะเราไม่สามารถทำงานให้เสร็จได้ด้วยตัวเอง

3. ไม่รีรอที่จะขอโทษ

หากรู้ตัวว่าทำอะไรผิดพลาดในสถานการณ์หนึ่ง ให้รีบกล่าวขอโทษและพยายามแก้ไขสถานการณ์นั้น เมื่อขอโทษแล้วจะช่วยให้สถานการณ์ดีขึ้น ทำให้ทุกคนเดินหน้าต่อและทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาได้ง่ายขึ้น การแก้ปัญหาไม่ได้อยู่ที่คนใดคนหนึ่ง การดำเนินการเพื่อแก้ไขสถานการณ์

อาจเป็นการขอความช่วยเหลือในการแก้ปัญหา ขอความช่วยเหลือในการทำงานให้เสร็จสิ้นหรือมอบหมายงานร่วมกับผู้ที่มีทรัพยากรเพื่อให้การทำงานสำเร็จเสร็จสิ้น

ในบางประเทศและบางรัฐคำขอโทษถือเป็นการยอมรับความรับผิด ควรระวังสถานการณ์หรือสภาพเงื่อนไขของเหตุการณ์ก่อนที่จะกล่าวคำขอโทษ ที่อาจจะเกี่ยวพันถึงองค์กร โดยให้พูดคุยกับผู้จัดการหรือทนายความแทน หากความรับผิดดังกล่าวอาจมีความเสี่ยงจะต้องรับผิดชอบ ต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าไม่ทำให้ไปพัวพันกับธุรกิจหรืองาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

4. จัดการเวลาอย่างชาญฉลาด

คุณลักษณะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคลคือทักษะการบริหารเวลาที่ยอดเยี่ยม หากกำลังจัดการกับเวลาและโครงการ หรือแผนการให้มีประสิทธิภาพจะต้องทำงานให้เสร็จตรงเวลา ทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาได้ในงานที่มีความสำคัญ

การผัดวันประกันพรุ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการหลีกเลี่ยงจากความรับผิดชอบ หรือความล่าช้าในการจัดการกับสถานการณ์หรืองาน สิ่งที่ทำให้เกิดการผัดวันประกันพรุ่งเช่น:

ขาดทรัพยากรในการทำงานให้เสร็จ

ขาดแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จเพราะงานมันไม่น่าท้าทาย

หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าเพราะปัญหา

การผัดวันประกันพรุ่งบ่อย ๆ จะไม่เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจสำหรับคนรอบข้าง

5. รู้ขีดจำกัดของตัวเอง

ใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปเพราะลำบากใจในการปฏิเสธงาน นำไปสู่การทำให้บางแผนการหรือโครงการเสียหาย เพราะไม่มีเวลา หรือทรัพยากรในการทำงานให้เสร็จ หรือไม่สามารถจัดการกับภาระงานในปริมาณที่สามารถจัดการได้ คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) จะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้

คำนึงถึงตารางเวลา

พิจารณาว่ามีทักษะ ทรัพยากร และเวลาในการทำโครงการให้เสร็จทันภายในเวลาหรือไม่

ให้คนอื่นได้รับรู้ว่าตนเองมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบอะไรบ้าง เพื่อให้บุคคลหรือผู้จัดการสามารถช่วยจัดลำดับความสำคัญของงานและความรับผิดชอบ

6. เปิดรับการเปลี่ยนแปลง

การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคล สำหรับการกระทำ ทางเลือกและพฤติกรรม จะต้องการประเมินแต่ละสถานการณ์ว่าส่วนไหนที่สามารถปรับปรุงได้ ขอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะว่าสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ในรูปแบบที่ต่างออกไปอย่างไร เปิดใจรับคำวิจารณ์ ที่สร้างสรรค์แล้วนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปรับปรุงและนำไปใช้

ในบางสถานการณ์อาจต้องทำแผนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ในอนาคต เมื่อมีแผนแล้วจะปฏิบัติตามเพราะรู้วิธีแก้ไขปัญหาหรืองาน

7. ขับเคลื่อนผลลัพธ์

ไม่ว่าจะมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ต่อตัวเอง หรือต่อทีม การขับเคลื่อนด้วยผลลัพธ์จะเป็นประโยชน์อย่างมาก การเป็นคนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

(Accountable Skills) ไม่ใช่แค่การทำงานและมีความรับผิดชอบเท่านั้น ต้องรู้ผลลัพธ์ที่ต้องการ และวางแผนเพื่อที่จะบรรลุ ผลลัพธ์นั้น อย่างไรก็ตามเนื่องจากผลลัพธ์ยังใหม่อยู่ อาจไม่ทราบแผนการที่ถูกต้องแม่นยำในการบรรลุผลลัพธ์นั้น และปัจจัยภายนอกอาจขัดขวางหรือให้ความช่วยเหลือตลอดเส้นทาง คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ไม่เพียงแต่ทำในสิ่งที่พวกเขาบอกว่าพวกเขากำลังจะทำ แต่พวกเขาได้ผลลัพธ์ที่พวกเขาบอกว่าพวกเขากำลังจะได้

8. รู้ว่ามีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่ออะไรและต้องรับผิดชอบใคร

ส่วนใหญ่ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) คือการรู้ว่าต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่ออะไรและต้องรับผิดชอบต่อใคร การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ได้ก็ต่อเมื่อรู้ว่ากำลังทำอะไรอยู่ เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ หรือผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมถึงความเคยชินที่เห็นว่านำไปถึงจุดนั้น ความเคยชินหรือนิสัย คล้ายกับแผนการแต่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มีความยืดหยุ่นมากกว่า เช่น พบปัญหาที่เกิดขึ้นเร็วแทนที่จะรอขอความช่วยเหลือ และประชุมกับทีมเป็นประจำ ไม่ว่าแผนจะไม่เป็นไปตามที่วางไว้ ความเคยชินหรือนิสัยที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเหล่านี้จะช่วยให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องรับผิดชอบในการทำให้สำเร็จ การที่ไม่รู้ว่าต้องรับผิดชอบอะไรอาจสร้างความสับสนความผิดพลาดและขาดซึ่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills)

คนสำคัญที่เราต้องรับผิดชอบก็มีความสำคัญ หากกำลังพยายามรักษาสุขภาพและทำความสะอาดบ้าน หรืออพาร์ตเมนต์ ห้องพัก อาจต้องมีความมีพันธะรับผิดชอบต่อตัวเองและครอบครัว หากกำลังพยายามบรรลุเป้าหมายในการทำงานต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่อตัวเอง ทีมและหัวหน้าทีม การรู้ว่าต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นต้องรับผิดชอบซึ่งกันและกัน โดยให้การสนับสนุนช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นซึ่งกันและกัน และแก้ปัญหาร่วมกัน การรู้ว่าต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ต่อใคร สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจและแรงกระตุ้นได้เนื่องจากไม่ต้องการทำให้ทีมหรือครอบครัวผิดหวัง หากทำงานร่วมกันจะบรรลุถึงเป้าหมายได้ง่ายกว่าการทำงานคนเดียว



โปรดทบทวน -ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Samuel มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/tXGRs



https://kuza.me/u9p5d

6 ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Bias

Bias (n.d.) เป็นผู้อำนวยการของ แคปิตอลแอเรียเซาท์ดิสทริค (Capitol Area South District) ของคริสจักรยูไนเต็ด (United Methodist Church) กล่าวถึง บุคลิกลักษณะของผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. คือบุคคลแห่งความหวัง

เป็นผู้นำที่กำลังพาทีมงาน ไปสู่เป้าหมายแห่งความไว้วางใจ ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ ความมั่นคงแน่แน่ และความหวัง

-มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย ผู้นำต้องรู้ถึงภารกิจ เป้าประสงค์ หรือจุดมุ่งหมาย ที่จะนำพาทีมงานไปสู่เป้าหมาย ความมุ่งมั่นต่อจุดมุ่งหมายจะช่วยให้เดินไปถูกทาง แม้จะมีอุปสรรคความยากลำบากเข้ามาขัดขวาง

-รู้และกำหนดความเป็นจริงในปัจจุบัน ควรรู้ว่าตนอยู่ตรงจุดไหนในขณะนี้? บริบทรอบข้างเป็นอย่างไร? จำเป็นที่จะต้องเข้าใจอย่างชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น หากไม่รู้ว่าตนเองอยู่ที่ไหน จะไปถึงจุดหมายปลายทางที่กำลังจะไปได้อย่างไร กล่าวง่าย ๆ คือ จุดเริ่มต้นเป็นสิ่งสำคัญ ยิ่งรู้เกี่ยวกับบริบทมากแค่ไหน จะยิ่งมองเห็นความชัดเจนว่าสามารถมุ่งไปยังเป้าหมายได้ และมีความสำคัญเช่นเดียวกันที่จะต้องรู้และกำหนดความจริงในปัจจุบัน ควรจำไว้ว่ายิ่งชัดเจนยิ่งดี หากความคลุมเคลือเกี่ยวกับบริบทต่าง ๆ ก็จะมีความยากลำบากในการไปสู่จุดมุ่งหมาย หรือประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

-ให้ความชัดเจนในการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานร่วมกับทีมเพื่อพัฒนาปรับปรุงขั้นตอนที่แน่นอน หรือดำเนินในสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นจากจุดเริ่มต้น ไปสู่จุดเป้าหมายที่วางไว้ ตั้งคำถาม มีอะไรบ้างที่เป็นปัญหาอุปสรรคระหว่างทาง? อุปสรรคตัวไหนที่อยากจะหลบเลี่ยงหรือจัดการกับอุปสรรคอย่างไร?

-ยิ่งกระจ่างชัดยิ่งมีผลดี ตอบคำถามต่าง ๆ ให้กระจ่างชัดเจน หากไม่รู้ถึงคำตอบ ให้ผู้ที่ต้องการคำตอบนั้นได้ค้นหาคำตอบ หรือไม่ก็หาผู้ที่รู้คำตอบจริง ๆ เข้ามาช่วย ดังนั้นในฐานะที่เป็นผู้นำต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนให้ผ่านปัญหาอุปสรรค เพื่อให้ทุกคนไปถึงยังจุดหมายปลายทาง

-เผชิญกับความท้าทายที่กำลังจะไปและทำให้กลายเป็นไปได้ เมื่อทราบว่าตนเอง ณ จุดไหน กำลังมุ่งหน้าไปที่ใด และกำลังเป็นผู้ขับเคลื่อนเพื่อให้ผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ดังนั้นขณะที่กำลังไปให้ถึงเป้าหมายข้างหน้า ต้องช่วยเหลือทีมให้ก้าวไปข้างหน้าจนถึงเป้าหมายนั้น ตระเตรียมขั้นตอนที่สามารถบริหารจัดการได้ และยกย่องชมเชยในแต่ละขั้นตอนที่ประสบผลสำเร็จ

-ปรับปรุงพัฒนาด่านตรวจสอบ หรือสถานที่ตรวจสอบกระบวนการทำงานตลอดระยะทาง ให้ผู้นำและลูกทีมยึดมั่นในทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ในแต่ละจุดตรวจสอบให้มีการทบทวนและประเมินงาน โดยรักษาวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ข้างหน้าเสมอ ยกย่องชมเชยในแต่ละขั้นตอนที่นำพาเข้าใกล้เป้าหมายมากยิ่งขึ้น ถาม

ตนเองและลูกทีมที่กำลังทำงานด้วยกันว่าอะไรที่ทำแล้วประสบผลสำเร็จลุล่วง อะไรที่ทำแล้วได้เรียนรู้และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ และอะไรที่ต้องปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้สามารถก้าวไปข้างหน้าได้

2. ต้องไม่กลัวที่จะบาดเจ็บ

การที่จะเป็นบุคคลแห่งความหวัง เป็นผู้นำที่จะนำพาไปสู่เป้าหมายข้างหน้า จำเป็นต้องเสี่ยงที่จะไว้ใจลูกทีมที่ทำงานด้วยกัน จะต้องยอมรับความรับผิดชอบเป็นของตนเอง รวมถึงคำสัญญาและคำตอบในการตัดสินใจที่ได้พูดไป พูดอีกนัยหนึ่งคืออย่าปัดความรับผิดชอบหรือโยนใครทิ้งระหว่างทาง อีกทางหนึ่งคือสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน ยอมที่จะบาดเจ็บ เมื่อเป้าหมายต่าง ๆ มันคลุมเครือไม่ชัดเจน ให้ยอมรับว่าตนเองได้ทำให้เกิดความสับสน แสดงความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดในความคาดหวังของทีม และจำไว้ว่า เป็นเรื่องยากที่จะยอมรับเอาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบนั้นเมื่อไม่รู้ว่าตนเองต้องรับผิดชอบต่อสิ่งใด

พูดอีกนัยหนึ่ง จงซื่อสัตย์และรู้สึกถึงการอยากพัฒนาความก้าวหน้า เมื่อรู้ว่าลูกทีมต้องพึ่งพาอาศัยผู้นำที่จะฟันฝ่าอุปสรรคไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมาย ควรรู้ว่าตนเองอยู่ ณ จุดไหน กำลังมุ่งหน้าไปที่ไหน และรู้ขั้นตอนที่จะไปยังจุดนั้น ยอมที่จะบาดเจ็บในการเสี่ยงพาทีมให้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ในส่วนงานที่รับผิดชอบ

3. ขอความช่วยเหลือหากจำเป็น

ถึงแม้จะขยันสร้างเส้นทางในการทำงานที่ชัดเจน แต่อาจจะมีอุปสรรคในระหว่างทางเกิดขึ้น ดังนั้นอย่าเพิกเฉยกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ โดยการหลบหลีก หากไม่แน่ใจว่าจะดำเนินงานต่ออย่างไร ให้ขอความช่วยเหลือ

ดังนั้น อย่าหยิ่งทะนงตน ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้น ควรขอความช่วยเหลือก่อนที่สถานการณ์จะเข้าขั้นวิกฤติ

4. เตรียมผลสะท้อนกลับที่ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์

ลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นเรื่องยากที่สุด การมุ่งไปสู่เป้าหมาย หมายความว่าต้องเตรียมการในการแสดงความรับผิดชอบไปสู่เป้าหมาย สิ่งที่ดีที่สุดที่ควรทำคือการแสดงผลสะท้อนกลับที่ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ ผลสะท้อนกลับจะช่วยให้ลูกทีมรู้ว่าควรทำอย่างไร ทุกคนในทีมต้องการทราบความจริง การให้ความมั่นใจว่างานกำลังเดินไปถูกทางเป็นสิ่งที่ช่วยให้ดีขึ้น การให้ความช่วยเหลือทำให้มองเห็นว่างานตรงจุดไหนที่กำลังทำผิดพลาดจากสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ ผลสะท้อนกลับที่ซื่อสัตย์ตรงไปต รงมาจะเสริมสร้างความเชื่อมั่น

ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์จะช่วยให้เกิดการพัฒนา เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ช่วยให้รักษาความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ การสะท้อนกลับตลอดเส้นทางการดำเนินงานเปรียบเหมือนแสงสว่างที่จะนำไปสู่เป้าหมาย จึงควรจะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเกิดขึ้นระหว่ างที่กำลังขับเคลื่อนผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ที่ลูกทีมจะต้องรู้ว่าอะไรที่ควรจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขและเมื่อไหร่จะต้องขับเคลื่อน เมื่อผู้นำได้เตรียมผลสะท้อนกลับที่ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ และเป็นคนเสริมพลังบวกให้แก่ลูกทีม ความจริงคือให้ทุกคนได้ตระหนักถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบนั่นเอง



โปรดทบทวน -ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Bias มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://shorturl.asia/ckePY



https://kuza.me/u9p5d

โปรดวิจารณ์ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ(Accountability Skills) ที่สรุปข้างล่างนี้ว่า ทำให้เข้าใจคุณลักษณะที่ครอบคลุมและชัดเจนแล้วหรือไม่ ควรปรับหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่



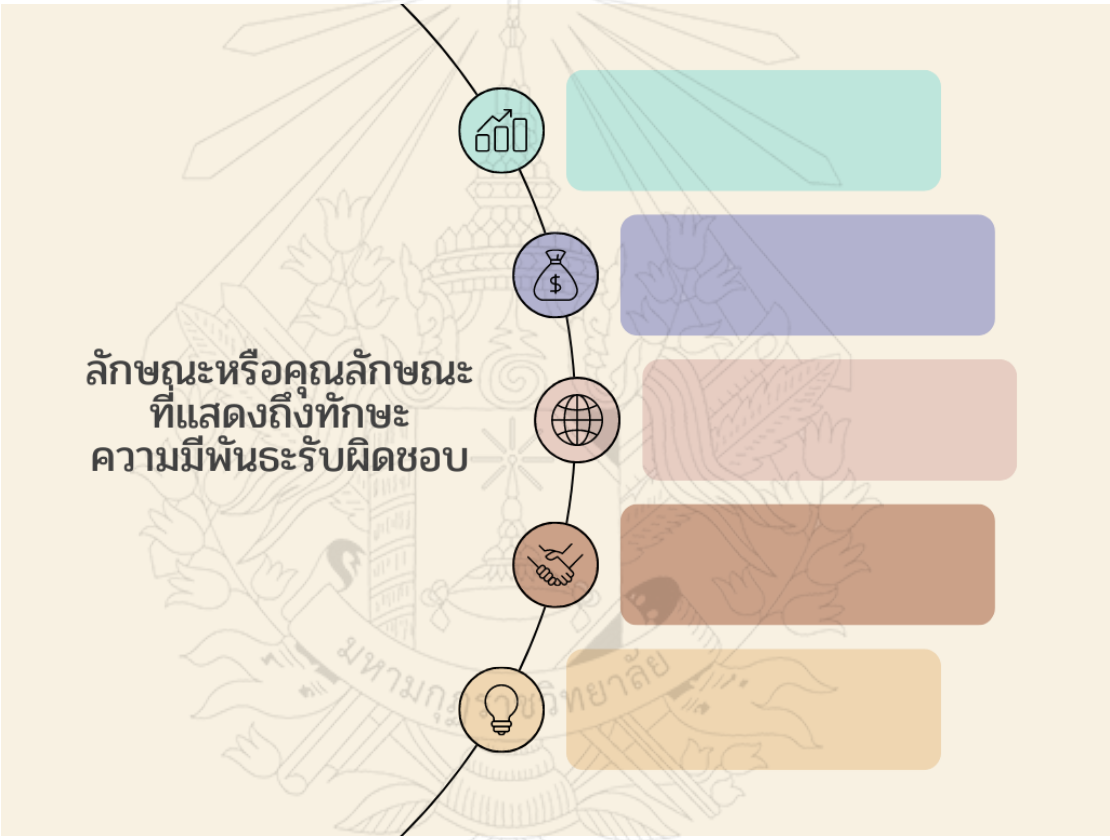
โดยสรุป จากทัศนะของ Boesen (2014), Daum (2015), Molinara (2020), Mathers (2021), Samuel (2021) และ Bias (n.d.) ดังกล่าวข้างต้นสามารถระบุลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ดังแสดงในตาราง

ตารางแสดงลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Characteristics of Accountable Skills)	Bias	Mathers	Daum	Molinara	Samuel	Boesen
1. มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย	✓				✓	✓
2. อยู่กับความเป็นจริงเรียนรู้ที่จะปฏิเสธ	✓	✓				
3. มีความกระจ่างชัดเจน	✓	✓		✓		
4. เผชิญกับความท้าทายและทำให้มันเป็นจริง	✓					✓
5. ให้คำสัญญาว่าทำได้จริง	✓	✓				
6. ซื่อสัตย์ และจริงใจในการทำงาน	✓	✓			✓	
7. สะท้อนผล ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินงาน	✓	✓				✓
8. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำ	✓	✓	✓		✓	✓
9. เปิดรับการเปลี่ยนแปลง รู้จักฟังและเรียนรู้จาก คำติชม		✓			✓	
10. สนับสนุนการทำงานของทีม	✓	✓				
11. ทำตัวให้น่าเชื่อถือ น่าไว้ใจ	✓	✓			✓	
12. ตรงต่อเวลา จัดการเวลาอย่างชาญฉลาด		✓	✓		✓	
13. รู้จักกล่าวคำขอโทษ		✓	✓		✓	
14. การจัดการกับปัญหายาก ๆ และตัดสินใจในเรื่องยาก ๆ				✓		✓



จากนานาทัศนะเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concept) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





Bias, T. (n.d.). *Four Characteristics of Accountable Leaders*. Retrieved December 11, 2021, from Four Characteristics of Accountable Leaders - Transforming Mission

Boesen, L. (2014, April 9). *13 Attributes of personal accountability*. Retrieved July 31, 2021, from https://www.lisaboesen.com/13-attributes-of-personal-accountability/

Daum, K. (2015, May 15). *8 Habits of highly accountable people*. Retrieved July 31, 2021, from https://www.inc.com/kevin-daum/8-habits-of-highly-accountable-people.html

Mathers, C. (2021, June 1). *8 Habits to build more personal accountability in your life*. Retrieved July 14, 2022, from https://www.developgoodhabits.com/personal-accountability/

Molinara, V. (2020, October 14). *The five characteristics of truly accountable leaders*. Retrieved July 31, 2021, from https://www.industryweek.com/leadership/article/21144756/the-five-characteristics-of-truly-accountable-leaders

Samuel, M. (2021, July 28). *6 Behaviors that can help you demonstrate personal accountability*. Retrieved July 31, 2021, from https://bstate.com/2021/03/03/behaviors-that-help-develop-personal-accountability/

คู่มือชุดที่ 4

อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)



ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ พ.ศ.2566

คู่มือชุดที่ 4

อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)



วัตถุประสงค์การเรียนรู้

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

1) บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ขีดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุ อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
2) แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียง อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
3) แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงอุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
4) แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผล อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
5) วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจารณ์ อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
6) รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการ อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้

คำชี้แจง

1) โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับอุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะที่นำมากล่าวถึงแต่ละทัศนะ
2) หลังจากการศึกษาเนื้อหาแต่ละทัศนะ โปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ
3) หากท่านต้องการศึกษารายละเอียดของอุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากแต่ละทัศนะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ

1 อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Autry

Autry (2015) ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศิษยาภิบาลของ Springdale Church กล่าวถึงอุปสรรค 5 ประการต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่มักจะเจอ ดังนี้

1. ความหลงตนเอง (Narcissism)

ความหลงตนเอง (Narcissism) ได้ถูกนิยามว่าเป็นการแสวงหาความสมหวังที่ไร้สาระจากความทะนงตนหรือความเย่อหยิ่งในตนเอง ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่แท้จริงต้องการความอ่อนน้อมถ่อมตน ความซื่อตรงจากภายในและเกิดโดยทันทีทันใดด้วยการสะท้อนกลับของจุดด้อยหรือบางสิ่งที่ต้องการปรับปรุงพัฒนา โดยนิยามแล้วสองสิ่งนี้นั้นอยู่ตรงกันข้าม

บุคคลที่มีความหลงตนเอง (Narcissism) มองทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ว่าเป็นการโจมตีภาพลักษณ์ที่ไม่มีข้อตำหนิของตนเอง ถ้าจะให้แนะนำวิธีปฏิบัติอย่างถูกต้องต่อบุคคลที่หลงตนเองคือการเปรียบเปรยว่าแก่นแท้ที่พวกเขาเป็นอยู่หรือบางการแสดงออกนั้นไม่สามารถตำหนิติเตียนได้ ความรู้สึกเช่นนั้นไม่สามารถยอมรับอะไรหรือปฏิบัติตามได้ง่าย ๆ

การหลงตนเอง (Narcissism) ยังสามารถหานิยามใหม่ ๆ ว่าเป็นการให้ร้ายบุคคลอื่นที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ได้ บางคำนิยามมักใช้โดยผู้ที่มีความหลงตนเองเมื่อสื่อถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ เช่น การติเตียน การบริหารจัดการขนาดเล็ก การทารุณ การข่มเหง และการเลือกปฏิบัติ

2. การปฏิเสธ (Denial)

มีลักษณะเช่นเดียวกับการหลงตนเอง การปฏิเสธ (Denial) เป็นภัยคุกคามต่อผลลัพธ์ในเชิงบวกของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) สามารถสังเกตุได้ทันทีในการสนทนาหรือการไตร่ตรอง เป็นบุคคลที่ไม่มีความกระตือรือร้นทั้งวัจนะภาษาและอวัจนะภาษา และไม่ยินยอมจะรับรู้ แต่อาจเป็นไปได้ที่พวกเขาอาจจะต้องถูกตำหนิติเตียน หรือเป็นส่วนหนึ่งของประเด็นปัญหา

การปฏิเสธ (Denial) แปรเปลี่ยนไปเป็นการกล่าวโทษ ความเกลียดชัง จนกลายเป็นการโต้เถียงซึ่งมักจะใช้วลีสั้น ๆ ว่า “ฉันไม่รู้” หรือ “ไปถามพวกเขาดูซิ” เมื่อมุมมองของพวกเขาถูกเล็งเห็นว่าปัญหาควรได้รับการแก้ไขให้ถูกต้องอย่างไร

3. การต่อต้าน (Resistance)

การต่อต้าน (Resistance) เป็นหนึ่งในอุปสรรคที่พบได้บ่อยที่สุด เมื่อทั้งสองฝ่ายมองเห็นปัญหาและต้องการทางออกของการแก้ปัญหา แต่มักจะมีหนึ่งคนที่จะต่อต้านความจริงที่จะนำไปสู่แนวทางแก้ปัญหาอยู่เสมอ

ซึ่งแตกต่างจากผู้ที่ปฏิเสธ ผู้ต่อต้านไม่ได้ตั้งใจที่จะฟังหรือยินยอมที่จะรับเอาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เลย ความจริงก็คือบุคคลเช่นนี้มักจะใช้คำพูดหรือคำถามบนพื้นฐานความรู้สึกของตนเอง อย่างไรก็ตามเมื่อถูกถามหาความรับผิดชอบก็จะพบกับการคัดค้านต่อต้านซึ่งมักจะนำไปสู่ทางตันและสถานการณ์ที่ไม่คืบหน้า

4. การนิ่งเฉยต่อภาระ (Obligatory Acquiescence)

มีคำพูดเก่าแก่ได้เคยกล่าวไว้ว่า “ถ้าคุณไปโน้มน้าวบุคคลที่ตรงข้ามกับเป้าหมายของพวกเขา พวกเขาจะยังคงความคิดเดิมเอาไว้ไม่เปลี่ยนแปลง” ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไม่มีผลใด ๆ ต่อบางคนที่มีความรู้สึกยึดมั่นเห็นดีเห็นงามกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งแต่ยังคงไม่มั่นใจว่าพวกเขาจะลงมือทำมันอย่างไร

การนิ่งเฉยของบุคคลเช่นนี้บางทีอาจมีสาเหตุมาจากผลลัพธ์ในปัจจุบันหรือการถูกครอบงำจากปัญหาบางอย่าง ไม่ได้เป็นเพราะว่าพวกเขาไปถึงเป้าหมายด้วยความพยายามเอง ในกรณีนี้ การเปลี่ยนแปลงระยะสั้นหรือระยะยาวจะมีความลังเลเพราะว่าพวกเขามีความคิดเห็นเช่นเดิมเมื่อมาถึงเป้าหมาย

5. ความไม่โปร่งใส (Non-Transparency)

ความไม่โปร่งใส (Non-Transparency) ถูกนำมาใช้เพื่อลดความอับอายและรักษาภาพพจน์ที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายพยายามจะรักษาไว้ หากรายละเอียดของสถานการณ์นั้นถูกระงับไว้เพื่อเป็นการแก้ตัวหรือแก้ต่าง หรือลดระดับของผลลัพธ์ที่ตามมา ประเด็นข้อเท็จจริงก็ยังคงถูกปิดบังซ่อนเร้นและไม่ได้รับการแก้ไข

ความซื่อสัตย์เป็นหัวใจแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่ประสบผลสำเร็จ วิธีการที่โปร่งใสจะนำพาไปซึ่งความศรัทธาและความไว้ใจต่อคำพูดที่กล่าวออกไปต่อความรับผิดชอบและต่อการรับรู้ถึงความรับผิดชอบ



โปรดทบทวน -อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Autry มีสาระสำคัญอย่างไร ?

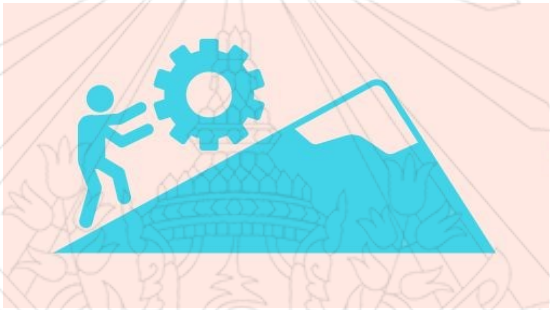
.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/ttEfZ



https://kuza.me/Z0Zmp

2 อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Ellis

Ellis (2016) ผู้ก่อตั้งและซีอีโอของ Leading with Honor เป็นผู้ฝึกสอนความเป็นผู้นำ ที่มีชื่อเสียง เคยเป็นผู้ก่อตั้งและรองประธานอาวุโสของการประเมินความเป็นผู้นำและบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการทุนมนุษย์ ในแอตแลนตา รัฐจอร์เจีย เป็นเวลากว่า 20 ปี กล่าวถึง 6 อุปสรรคต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไว้ดังนี้

1. ความทะนงตน (Pride) เป็นสิ่งที่อันตราย หรือมีอีกชื่อว่า “ความหยิ่งยะโส” ที่จะทำให้ยกตำแหน่งของตนเองให้เหนือคนอื่น ๆ อย่างผิดวิธี เพราะความมีอีโก้ที่เพิ่มขึ้น คิดว่าตนเองเป็นคนพิเศษและกฎระเบียบต่าง ๆ ไม่ถูกนำมาใช้กับตนเอง

2. ความกลัว (Fear) มีความสับสนลังเลและความกลัวมากมายที่จะทำให้คนทั่วไปต้องการที่จะหลีกเลี่ยงหรือปัดความรับผิดชอบ ความกลัว (Fear) ที่จะล้มเหลวที่คิดว่าไม่สามารถผ่านพ้นมันไปได้ ความกลัวที่จะทำอะไรผิดพลาด กลัวที่จะทำอะไรไม่ได้มาตรฐาน กลัวว่ามันจะยากเกินไปหรือเสี่ยงจนเกินไป หรือแม้กระทั่งความกลัวที่จะสูญเสียการควบคุม

3. ความขี้เกียจ (Laziness) ทุกคนจะต้องพิชิตนิสัยโดยธรรมชาติของมนุษย์นั่นคือความขี้เกียจ (Laziness) เหล่านักวิทยาศาสตร์ได้เรียนรู้ว่าสมองคนเรามักจะเลือกหาทางออกที่ง่ายที่สุด มันเรียกว่านิสัย ข้อเสียต่อนิสัยและความคิดนั่นคือการปราศจากซึ่งสติปัญญา

4. ขาดประสบการณ์ ความรู้ และการวางแผน (Lack of Experience, Knowledge, and Planning) บางคนอาจแค่ไม่รู้ว่าจะเดินหน้าต่อไปยังไงและมีความลังเลที่จะมีความมีพันธะรับผิดชอบ หรือลังเลที่จะยึดถือความรับผิดชอบของคนอื่น บางทีอาจไม่เคยเห็นตัวอย่างที่ดีจากคนที่มีความมีพันธะรับผิดชอบ

5. ความยุ่ง (Busyness) ถูกเชื่อมโยงไปกับความขี้เกียจและความเฉื่อย ความยุ่ง (Busyness) มักจะเข้ามาทำลายเมื่อปราศจากซึ่งอภิสิทธิ์ใด ๆ บุคคลเหล่านั้นมักจะมีตารางงานที่ยุ่งมากและจะทำให้เกิดการผัดวันประกันพรุ่ง

6. การแสดงออกในแง่ลบ (Negativity) อารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ สามารถเกิดขึ้นได้หลากหลายมาก ๆ และแง่คิดในทางลบนั้นจะทำลายพลังงานและเป็นบ่อนทำลายทีมเวิร์ค ควรเริ่มต้นโดยการสะท้อนกลับทัศนคติของตนเองเพื่อจะมองเห็นพลังงานที่ทำให้คุณเกิดทัศนคติในแง่ลบนี้



โปรดทบทวน -อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Ellis มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/bODfn



https://kuza.me/Z0Zmp

3 อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Berry

Berry (2017) ทำงานเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของมนุษย์ การแนะแนวผู้บริหาร การพัฒนาความเป็นผู้นำ ในไอร์แลนด์ กล่าวถึงแนวทางที่จะไม่ทำให้ผิดพลาดในการเอาชนะการขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไว้ 6 ประการดังนี้

1. พัฒนาความรู้สึกต่อเจตนารมณ์หรือเป้าหมาย (Develop a Sense of Shared Purpose)

เมื่อสมาชิกในทีมทั้งหมดอยู่ในเรือลำเดียวกันโปรเจคเดียวกันและมุ่งหวังไปสู่ทิศทางเดียวกัน ทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบ (Accountability Skills) ก็จะเกิดขึ้น

ให้ความมุ่งมั่นสนใจว่าทำไมโปรเจคนี้หรืองานที่ได้รับมอบหมายมานี้ถึงต้องสำเร็จและได้รับประโยชน์โดยมีมาตรฐานที่สูง

2. สร้างเป้าหมายที่แน่นอนและชัดเจน และวัตถุประสงค์ในผลลัพธ์ท้ายสุด (Create Specific, Clearly Defined Goals and Objectives for The End Result)

นิยามออกมาให้กระจ่างชัดว่าผลลัพธ์ที่จะได้ท้ายสุดจะมีรูปร่างหน้าตายังไงและย้อนกลับจากจุดนั้น

ตรวจสอบว่าทุกคนเข้าใจและเห็นด้วยว่าทีมกำลังดำเนินงานอะไรไปข้างหน้า เพื่อต่อต้านการหลีกเลี่ยงทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบ (Accountability Skills) โดยปราศจากความคลุมเครือในงานหรือบทบาทต่าง ๆ

3. มุ่งมั่นไปในทิศทางบวก ซึ่งเป็นการพัฒนาไม่ใช่การลงโทษ (Focus on The Positives. It's About Improvement, Not Punishment)

ที่ผ่านมาทีมมักจะมุ่งมั่นสนใจไปในทิศทางลบ พวกเขาไม่สามารถมองเห็นแสงสว่างแต่มองเห็นแค่เพียงสิ่งพวกเขาเองไม่ชอบเท่านั้น

กระตุ้นทีมให้มองว่าอะไรกำลังดำเนินงานอยู่ วัฒนธรรมแห่งการลงโทษสามารถทำลายเมล็ดพันธ์แห่งความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมได้

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ควรจะได้รับการพัฒนาปรับปรุงเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมุ่งก้าวไปข้างหน้า

4. ความยืดหยุ่นในการทำงาน ให้พื้นที่หรือระยะห่างสำหรับสมาชิกในทีม (Flexibility Works. Give Your Team Members Space)

สร้างความมั่นใจว่าเสียงของทุกคนนั้นได้รับการได้ยินและการรับฟังอย่างให้เกียรติในทุก ๆ ความคิดจากทุก ๆ คน เมื่อกำหนดเป้าหมาย งาน และลำดับความสำคัญแล้วไม่ต้องไปจัดการเรื่องเล็กน้อย

ในฐานะผู้นำ จงให้การสนับสนุนเมื่อจำเป็น แต่ต้องเชื่อมั่นในความคิดริเริ่มและศักยภาพ

ของสมาชิกภายในทีม

5. เมื่อสิ่งต่าง ๆ ไม่ได้ดำเนินไปในทางที่ถูกต้อง หยุดพักแล้วสะท้อนผลและเปลี่ยนแปลง (When Things Aren't Going Right, Pause, Reflect and Make Changes)

พวกเขาบอกว่าเราได้เรียนรู้มากที่สุดเมื่อสิ่งต่าง ๆ ไม่ได้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง หรือดำเนินไปอย่างผิดพลาด สิ่งเดิม ๆ ได้เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ในการทำงาน

ทางที่ดีที่สุดที่จะสังเกตเห็นการขาดทักษะความมีพันธะรับผิด (Accountability Skills) ชอบภายในทีมคือเมื่อเกิดการทำงานไม่เสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดหรือโปรเจคที่ทำไม่ประสบผลสำเร็จลุล่วง ให้รักษาบรรยากาศที่ดีและเพ่งมองหาทางแก้ปัญหา

6. ให้การสะท้อนกลับที่สม่ำเสมอ (Provide Regular Feedback)

ในฐานะผู้นำ ลูกทีม และปัจเจกบุคคลจงให้ความซื่อสัตย์ต่อกันและกัน เพื่อพัฒนาความมีประสิทธิภาพเมื่อต้องให้ผลสะท้อน (Feedback) กลับหากัน ควรให้ความสนใจที่พฤติกรรมการแสดงออกไม่ใช่ตัวบุคคล

จงทำให้มั่นในเสมอว่าอะไรที่เป็นสิ่งที่มีผลบวกที่สมาชิกในทีมกำลังทำอยู่และสามารถปรับปรุงได้ ให้ความสนับสนุนพวกเขาเพื่อให้เกิดการพัฒนา



โปรดทบทวน -อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Berry มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด "คลิก" ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/r4Rfn

4 อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Cook

Cook (2017) เป็นผู้นำด้านการจัดการทุนมนุษย์ ที่อุทิศตนเพื่อฝึกสอน และให้คำแนะนำในการดำเนินธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการใช้ประสบการณ์เชิงลึก เพื่อแก้ปัญหาความท้าทายด้านการจัดการกำลังคน กล่าวว่า หลาย ๆ องค์กร การขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ความคึกคะนอง การล้อเล่นเป็นเหตุของการเกิดความเสื่อมโทรมในองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ที่จริงใจกับสมาชิกในทีมมากเกินไป การจัดสรรงาน ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความคาดหวังในความสามารถที่เกินตัวของพนักงาน เมื่อพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุน วัสดุเครื่องมืออุปกรณ์ หรือทรัพยากรใด ๆ จากองค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง การปล่อยให้พฤติกรรมอันไม่เหมาะสมและการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพเกิดขึ้นเรื้อรัง เป็นเพราะความสัมพันธ์ที่ขาดการพัฒนาของนายจ้างกับพนักงาน และการไม่โต้ตอบหรือเรียกร้องใด ๆ ของพนักงาน เพราะพวกเขาไม่ต้องการทำให้นายจ้างผิดหวังหรือรู้สึกเสียใจ ในทางกลับกันนายจ้างได้กระตุ้นพวกเขาไปในทางที่ไม่เชื่อฟังหรือยินยอมปฏิบัติตาม เพราะว่าความสัมพันธ์ของนายจ้างกับพนักงานได้กลายเป็นอุปสรรคที่เป็นปฏิปักษ์ในการปฏิบัติงานไปแล้ว อีกทั้งนายจ้างกลัวการสูญเสียความสัมพันธ์ฉันท์มิตรหรือความสัมพันธ์เชิงบวก ทำให้เกิดความผิดพลาดที่จะทำให้พนักงานยึดมั่นในความรับผิดชอบ ในที่สุดพวกเขาจึงปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของตนเองและปฏิบัติงานตามอำเภอใจ ไม่เป็นไปตามที่นายจ้างคาดหวัง

ไม่มีคำว่าสายเกินไปที่จะพูดคุยพนักงานถึงความกระจ่างชัดและความถูกต้องของเป้าหมายหรือความคาดหวังในพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การสื่อสารที่เปิดเผยตรงไปตรงมาและซื่อสัตย์จริงใจเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี ตัดความสัมพันธ์ส่วนตัวคิดว่าอยู่ในฐานะนายจ้าง ดังนั้นจึงต้องทำตัวให้ถูกต้อง เพราะไม่สามารถย้อนเวลากลับไปบอกพนักงานให้แก้ไขในสิ่งทำผิดพลาด และพยายามให้กลับไปมีความรับผิดชอบนั้น ซึ่งไม่มีทางย้อนกลับไปสู่ความสำเร็จ มีแต่จะทำลายความสัมพันธ์ ดังนั้นให้ปฏิบัติตามขั้นตอนต่อไปนี้ แล้วจะทำให้พบหนทางที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับลูกจ้าง สร้างเป้าหมายที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพการปรับการปฏิบัติงาน และการเตรียมผลสะท้อนกลับที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสมแก่เวลา

1. พบปะกับพนักงานลูกจ้างและให้คำแนะนำว่าทุกคนต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานและมุ่งไปที่เป้าหมายขององค์กร

2. สร้างเป้าหมายร่วมกันทั้งสองฝ่ายที่มีทั้งความซื่อสัตย์ โปร่งใส และชัดแจ้งตรวจสอบได้ วัตถุประสงค์ที่เกิดจากทั้งสองฝ่ายร่วมกัน ควรเสริมสร้างเป้าหมายและความคาดหวังที่จะทำให้พนักงานลูกจ้างและธุรกิจประสบผลสำเร็จ

3. ยอมรับตนเองในการที่จะเข้าไปช่วยพนักงานลูกจ้างให้ประสบผลสำเร็จ ควรจำไว้ว่าความล้มเหลวของพวกเขาก็คือความล้มเหลวของตนเอง ในทางกลับกันความสำเร็จของพวกเขาก็คือ

ความสำเร็จของตนเอง

4. ชี้ให้ชัดเจนกับพนักงานลูกจ้างว่าเครื่องมืออะไร ทรัพยากรใด และการสนับสนุนด้านใดที่พวกเขาต้องการเพื่อจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ฉะนั้นตระเตรียมสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ไว้ให้พร้อม

5. สร้างไทม์ไลน์ที่ปฏิบัติได้จริง และวางหมายกำหนดการประชุมประจำสัปดาห์และพูดคุยสื่อสารและเฝ้าดูพัฒนาการของเป้าหมายที่วางไว้

6. ส่วนใดที่ขาดตกบกพร่องในการปฏิบัติงาน หรือการฝึกฝนและการฝึกสอนที่จำเป็นต้องระบุให้ชัดเจน ควรจะยกมากล่าวถึงโดยทันทีและเหมาะสมเพื่อให้แนวทางการดำเนินงานยังคงต่อเนื่องไปสู่ความสำเร็จ

7. จัดพนักงานลูกจ้างที่ไม่มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานไว้ในแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายและไทม์ไลน์

8. ออกคำสั่งแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่พนักงานลูกจ้างที่ทำงานผิดพลาด เพื่อให้การดำเนินงานยังคงเดินต่อไปยังจุดหมายปลายทาง

9. ให้ผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมาและสม่ำเสมอทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เพื่อกระตุ้นมาตรฐานที่คาดหวังไว้รวมถึงให้พนักงานลูกจ้างตระหนักถึงพันธะรับผิดชอบต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

10. ตระหนักถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย และย้ำเตือนสิ่งนี้จนเป็นไปตามธรรมชาติ และเกิดเป็นวัฒนธรรมของการทำธุรกิจ



โปรดทบทวน -อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Cook มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/NvvqT



https://kuza.me/Z0Zmp

โปรดวิจารณ์อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ(Accountability Skills) ที่สรุปข้างล่างนี้ว่า ทำให้เข้าใจครอบคลุมและชัดเจนแล้วหรือไม่ ควรปรับหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่



สรุป จากทัศนะของ Autry (2015), Ellis (2016), Berry (2017), และ Cook (2017) สรุปได้ว่า อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบ (The Obstacle And How To Overcome -Accountability Skills) เพื่อบริบททางการบริหารการศึกษา ได้ดังนี้

1) ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Lack of Interaction) ต้องรับฟังและให้เกียรติในทุก ๆ ความคิดจากทุก ๆ คน ต้องเชื่อมั่นในความคิดริเริ่มและศักยภาพของสมาชิกภายในทีม ควรพบปะและให้คำแนะนำแก่พวกเขาว่า ผู้นำมีทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจของพวกเขาและเป้าหมายขององค์กร

2) ไม่มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน (No Clear Goals) ควรสร้างเป้าหมายร่วมกันทั้งผู้นำและสมาชิก มีทั้งความซื่อสัตย์ โปร่งใส และชัดแจ้งตรวจสอบได้ วัตถุประสงค์ที่เกิดจากทั้งสองฝ่ายร่วมกันนี้ควรจะเสริมสร้างเป้าหมายและความคาดหวังที่ทำให้สมาชิกและองค์กรประสบผลสำเร็จ ให้ตระหนักถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย และย้ำเตือนสิ่งนี้จนเป็นไปตามธรรมชาติ มีการสร้างไทม์ไลน์ที่ปฏิบัติได้จริง และวางหมายกำหนดการประชุมประจำสัปดาห์และพูดคุยสื่อสารและเฝ้าดูพัฒนาการของเป้าหมายที่วางไว้

3) ขาดการเอาใจใส่จากผู้นำ (Lack of Leader's Attention) ในการที่จะเข้าไปช่วยสมาชิกให้ประสบผลสำเร็จ ควรคิดว่าความล้มเหลวของพวกเขาก็คือความล้มเหลวของผู้นำ ในทางกลับกันความสำเร็จของพวกเขาก็คือความสำเร็จของผู้นำ

4) การสื่อสารไม่ชัดเจน (Communication is not Clear) ผู้นำควรบ่งชี้ให้ชัดแจ้งกับสมาชิกว่าเครื่องมืออะไร ทรัพยากรใด และการสนับสนุนด้านใดที่พวกเขาต้องการเพื่อจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ฉะนั้นตระเตรียมสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ไว้ให้พร้อมส่วนใดที่ขาดตกบกพร่องในการปฏิบัติงาน การฝึกฝนและการฝึกสอนที่จำเป็นต้องระบุให้ชัดเจน ควรจะยกมากล่าวถึงโดยทันทีและเหมาะสมเพื่อให้แนวทางการดำเนินงานยังคงต่อเนื่องไปสู่ความสำเร็จออกคำสั่งแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่สมาชิกที่ทำงานผิดพลาด

5) ขาดการวางแผนการพัฒนา (Lack of Developing Planning) สำหรับผู้ขาดประสบการณ์ ความรู้ ผู้นำควรจัดแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายและไทม์ไลน์ให้แก่สมาชิกที่ขาดประสบการณ์ ขาดความรู้ไม่มีการพัฒนาในการปฏิบัติงาน

6) ขาดการสะท้อนผล (Lack of Feedback) ผู้นำควรสะท้อนผลกลับอย่างตรงไปตรงมาและสม่ำเสมอทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เพื่อกระตุ้นมาตรฐานที่คาดหวังไว้รวมถึงให้สมาชิกตระหนักถึงพันธะรับผิดชอบต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

7) การแสดงออกในแง่ลบ (Negativity) เป็นปัจจัยที่จะทำลายพลังงานและเป็นบ่อน

ทำลายทีมเวิร์ค ได้แก่ ความทะนงตน (Pride) ความหลงตนเอง (Narcissism) ความขี้เกียจ (Laziness) ความยุ่ง (Busyness) การปฏิเสธ (Denial) การต่อต้าน (Resistance) การนิ่งเฉยต่อภาระ (Obligatory Acquiescence) ดังนั้นทุกคนในทีมทั้งผู้นำและสมาชิกควรตัดการแสดงออกในแง่ลบ (Negativity) ทุกอย่างออกเพื่อให้การดำเนินงานของทีมประสบผลสำเร็จ

8) ความไม่โปร่งใส (Non-Transparency) ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน งานไม่ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ แก้ไขด้วยความซื่อสัตย์ซึ่งเป็นหัวใจแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่ประสบผลสำเร็จ วิธีการที่โปร่งใสจะนำพาไปซึ่งความศรัทธาและความไว้ใจต่อคำพูดที่กล่าวออกไป ต่อความรับผิดชอบและต่อการรับรู้ถึงความรับผิดชอบ



จากนานาทัศนะเกี่ยวกับอุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concept) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในลักษณะหรือคุณลักษณะของบุคคลนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





Autry, J. (2015). *5 Barriers to accountability*. Retrieved August 5, 2021, from https://www.strategicrenewal.com/5-barriers-to-accountability/

Berry, P. (2017, March 2). *6 Foolproof ways to overcome a lack of accountability*. Retrieved August 5, 2021, from https://www.linkedin.com/pulse/6-foolproof-ways-overcome-lack-accountability-padraig-berry

Cook, W. (2017, April 29). *Overcoming obstacles to accountability*. Retrieved August 4, 2021, from https://www.linkedin.com/pulse/overcoming-obstacles-accountability-warren-cook

Ellis, L. (2016, May 25). *6 Obstacles to courageous accountability*. Retrieved August 4, 2021, from https://www.leadingwithhonor.com/6-obstacles-to-courageous-accountability/

คู่มือชุดที่ 5

ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้าง ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)



ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ พ.ศ.2566

คู่มือชุดที่ 5

ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)



วัตถุประสงค์การเรียนรู้

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

1) บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ขีดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
2) แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียง ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
3) แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
4) แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผล ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
5) วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจารณ์ ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
6) รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการ ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้

คำชี้แจง

1) โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะที่นำมากล่าวถึงแต่ละทัศนะ
2) หลังจากการศึกษาเนื้อหาแต่ละทัศนะ โปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ
3) หากท่านต้องการศึกษารายละเอียดของข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากแต่ละทัศนะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ

1 ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Arcement

Arcement (2015) นักยุทธศาสตร์ด้านผู้นำองค์กร กล่าวถึง 8 กลยุทธ์เพื่อเพิ่มทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในที่ทำงานของคุณ ไว้ดังนี้

1. อธิบายเป้าหมายความคาดหวังอย่างกระจ่างชัด (Clearly Explain Expectations)

ต้องมีความชัดเจนเมื่อมีการมอบหมายงานความรับผิดชอบ (Responsibility) และมีการสร้างเป้าหมายที่สนับสนุนจุดเน้นขององค์กร เพราะการให้คำแนะนำข้อกำหนดของงานที่คลุมเครือหรือให้พนักงานใหม่ตัดสินใจเองโดยไม่ได้รับคำแนะนำ หรือไม่ทราบทิศทางที่องค์กรต้องการ อาจทำให้เกิดการเข้าใจผิดว่าสิ่งที่พวกเขาคิดนั้นถูกต้อง นอกเหนือจากคำแนะนำหรือทิศทางแล้ว ควรมีการขยายความเข้าใจให้แก่พนักงานโดยให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และปฏิบัติต่อเนื่องไปจนกว่าทุกคนในองค์กรจะเข้าใจในข้อกำหนดของงานตรงกัน ทั้งนี้ หากความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกิดจากการสื่อสารของผู้นำ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้นำ จึงจำเป็นที่ต้องมีการสอบถามให้แน่ใจถึงความเข้าใจของพนักงาน มิฉะนั้นจะไม่สามารถทำให้พนักงานเกิดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ได้

2. ตระเตรียมแหล่งทรัพยากรให้เหมาะสม (Provide Proper Resources)

หากเปรียบเทียบการสร้างความคาดหวังในงานเสมือนการสร้างบ้าน เราไม่อาจคาดหมายให้ช่างสร้างบ้านโดยปราศจากเครื่องมืออุปกรณ์ ในทำนองเดียวกัน หากคาดหวังให้พนักงานทำงานให้สำเร็จลุล่วง จึงต้องตระเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ โดยร่วมกันสำรวจและพิจารณาถึงประเภทของวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับงานมากที่สุด เมื่อจัดเตรียมแหล่งทรัพยากรที่สอดคล้องกับความพึงพอใจให้แก่ทุกคนแล้ว ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะเกิดขึ้นตามมา

3. ให้การฝึกอบรมตามที่จำเป็น (Train as Needed)

ในการจัดหาพนักงานเพื่อมาทำงานในองค์กร เรามักเลือกคนที่ดีที่สุดและเก่งที่สุด อย่างไรก็ตาม มีเพียงส่วนน้อยที่จะจบมาจากมหาวิทยาลัย หรือมีความรู้และประสบการณ์ที่สามารถทำงานได้โดยปราศความช่วยเหลือ จึงต้องมีการกำหนดความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ หากพนักงานขาดความรู้ในเรื่องใดต้องจัดให้มีการฝึกอบรมในเรื่องดังกล่าว พนักงานที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมมีแนวโน้มที่จะทำงานผิดพลาดมากกว่าพนักงานที่มีความรู้และประสบการณ์แล้ว ดังนั้น ควรมีการฝึกอบรมตามที่จำเป็น ต่อจากนั้นจึงเสริมเรื่องทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)

4. ปลูกฝังทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นวัฒนธรรมในองค์กร (Inculcate Accountability Skills as Organizational Culture)

ควรมีการกำหนดภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน วัฒนธรรมองค์กรจะถูกขับเคลื่อนโดย

ผู้นำและปฏิบัติตามโดยพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวควบคุมพฤติกรรม และพนักงานจะรับรู้ได้อย่างรวดเร็วว่าองค์กรใดที่สามารถทำงานในรูปแบบที่ต่ำกว่ามาตรฐานได้ อย่างไรก็ดี หากวัฒนธรรมองค์กรทำหน้าที่อย่างเคร่งครัด พฤติกรรมของพนักงานจะเปลี่ยนไป หรือไม่ก็ต้องมีการเปลี่ยนพนักงาน การกำหนดความคาดหวังทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรม และทำให้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) แทรกซึมไปทั่วองค์กร

5. เน้นย้ำทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Emphasize Accountability Skills in Performance Reviews)

การสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ ในขณะที่พนักงานเข้าร่วมทบทวนผลการปฏิบัติงาน เป็นช่วงเวลาที่สามารถทบทวนถึงผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับความคาดหวังขององค์กร ในการดำเนินการเช่นนี้ไม่อาจหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง หรืออภิปรายถึงประเด็นปัญหายาก ๆ ได้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงานเป็นการช่วยพนักงานพัฒนาวิชาชีพ แสดงถึงการเอาใจใส่อย่างลึกซึ้งในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อช่วยให้พนักงานปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างและปรับปรุงแผนปฏิบัติงานตามระดับของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของตนเอง

6. สร้างกรอบเวลาทำงาน (Develop a Timeline)

ในการปฏิบัติงาน หากไม่มีการชี้แนะแนวทางหรือให้คำแนะนำแก่พนักงาน เมื่องานที่ได้รับมอบหมายครบกำหนดจะไม่สามารถทำให้พนักงานมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ได้ ผู้นำจึงควรให้ความเห็นชอบเมื่อโครงการเสร็จสิ้น ตระเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อทำให้งานสมบูรณ์ สอบถามความคืบหน้าของงานเป็นระยะเพื่อรักษาความสม่ำเสมอในการทำงาน ให้คำเชยชมในความสำเร็จ และมอบรางวัลสำหรับผลงานที่ทำออกมาได้ดี

7. เสริมอำนาจแก่พนักงานลูกจ้าง (Empower Employees)

ในการบริหารองค์กรเพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ฝึกฝนและออกแบบกระบวนการทำงานที่เป็นไปในแบบของตนเอง ถึงแม้งานจะเกิดปัญหาอุปสรรคบ้าง แต่การมอบอำนาจให้กับพนักงาน ทำให้สามารถพิสูจน์ว่าพวกเขามีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถที่มีคุณค่าต่อองค์กร การมอบอำนาจให้กับพนักงานสามารถออกแบบและตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ผลที่เกิดขึ้นอาจสำเร็จลุล่วงได้ดีกว่าแนวทางการทำงานที่วางกรอบไว้

8. เป็นแบบอย่างในความมีพันธะรับผิดชอบ (Hold Yourself Accountable)

การเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบแก่คนในองค์กรมีหลากหลายแนวทาง แต่สิ่งที่จะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนที่สุด คือ การสร้างแบบอย่างแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ด้วยการกระทำ คำพูด และการสนับสนุนส่งเสริมผู้ร่วมงานของผู้นำองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและภาพรวมขององค์กร



โปรดทบทวน -ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Arcement มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://shorturl.asia/9nJei



https://kuza.me/ld72C

2 ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Brearley

Brearley (2017) เป็นผู้ฝึกสอน ให้คำปรึกษา ความเป็นผู้นำ กล่าวถึง 5 วิธีง่าย ๆ ในการปรับปรุงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในทีม ดังนี้

1. แน่ใจว่าเลือกผู้รับผิดชอบเพียงบุคคลเดียว (Make Sure Choose Only One Accountability Person)

ชี้แจงหน้าที่ให้ชัดเจนว่ามีเพียงคนเดียวที่ได้รับผิดชอบในงานชิ้นนี้ เมื่อมีสิ่งผิดพลาด ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานจะเป็นคนแก้ไขปัญหาเอง หากเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะรู้ว่าไม่ต้องมีใครทำงานชิ้นนี้อีก

2. ตั้งความคาดหวังที่กระจ่างชัด (Set Clear Expectations)

ระบุให้แน่ชัดและเจาะจงว่าต้องการให้เพื่อนร่วมงานทำอะไร ยิ่งสามารถชี้ชัดได้มากเท่าไร โอกาสที่ทีมงานจะเข้าใจคลาดเคลื่อนยิ่งน้อยลง

ยิ่งความคาดหวังกระจ่างชัดมากเท่าใด โอกาสที่จะเกิดความสับสนยิ่งมีแนวโน้มที่น้อยลง

3. แน่ใจว่าได้สื่อสารถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Be Sure to Communicate Accountability Skills)

เมื่อมอบหมายหน้าที่ให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ในงาน ๆ หนึ่งให้ทันตามกำหนดเวลา ให้แน่ใจว่าได้แจ้งทุก ๆ คนในทีมเรียบร้อยแล้วว่ามีผู้รับผิดชอบหน้าที่โดยตรง มิเช่นนั้น เมื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมายในงานนั้น ๆ ติดตามงานกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อน ๆ ในทีมจะคิดว่า “ใครแต่งตั้งให้คนนี้ทำงานนี้” ดังนั้น อย่าลืมแจ้งภาระหน้าที่ในงานนั้น ๆ ให้ชัดเจน การสื่อสารของความมีพันธะรับผิดชอบจึงมีความสำคัญมาก

4. ทำให้เป็นทางการ (Make It Formal)

หากต้องการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ให้มั่นคงถาวร ต้องแน่ใจว่าได้บรรจุการสร้างความมีพันธะรับผิดชอบไว้ในแผนพัฒนาทีม พูดอีกนัยหนึ่งคือทำให้มันเป็นทางการยิ่งขึ้น

การทำให้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นทางการจะช่วยปรับปรุงความเป็นเจ้าของในภาระงาน และยังทำให้สร้างความตระหนักต่อสมาชิกภายในทีมในการมีความรับผิดชอบ (Responsibility) เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังหมายความว่าลูกทีมสามารถเพิ่มภาระบทบาทนั้นไว้ในประวัติการทำงานสำหรับตำแหน่งงานใหม่ในอนาคต

สิ่งนี้จะช่วยกระตุ้นลูกทีม เพราะรู้สึกว่ากำลังได้รับการพัฒนาทักษะและมีความรับผิดชอบ (Responsibility) เพิ่มมากขึ้น

5. ติดตามผลงานและให้ทุกคนรักษาคำพูด (Follow Up and Let Everyone Keep Their Word)

หากเพิ่มทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไปยังทีมที่ไม่คุ้นชิน ต้องใช้เวลา ด้วยเหตุนี้การติดตามงานของผู้ที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจึงสำคัญ

อธิบายให้กระจ่างกับลูกทีมว่าเมื่อพวกเขาต้องรับผิดชอบทำงานชิ้นนั้นให้สำเร็จ ต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบบางครั้งจำเป็นต้องให้ลูกทีมรู้สึกอึดอัดบ้างเล็กน้อย เพราะจะได้รู้ว่าเรากำลังจริงจังกับงาน

ผู้นำไม่อยากกลายเป็นผู้เผด็จการ แต่มีความจำเป็นต้องทำให้กระจ่างว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) มันสำคัญต่อบางอย่าง

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จของทีม หลายทีมบางครั้งอาจจะหลีกเลี่ยง เพราะว่าทำให้รู้สึกเปิดเผยมากเกินไป แต่อย่างไรก็ดี เมื่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบกระจ่างชัด เป็นทางการ และสื่อสารกันอย่างกว้างขวาง มันจะช่วยปรับปรุงวิธีการทำงานในทีม

จงจำไว้ว่า ถ้าทุกคนเป็นผู้ที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะไม่มีใครต้องรับผิดชอบ



โปรดทบทวน -ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Brearley มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://orll.cc/nEqbp

3 ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Cornett

Cornett (2018) เป็นรองประธานบริหาร Eagle's Flight เกี่ยวกับการฝึกอบรมและการฝึกสอนทางวิชาชีพ การพัฒนาภาวะผู้นำ การสร้างทีมและการทำงานร่วมกัน กล่าวถึง 5 วิธีในการแสดงให้เห็นถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของผู้นำและสร้างความมั่นใจให้ผู้อื่นดังนี้

1. นำโดยการแสดงให้เป็นแบบอย่าง (Lead by Example)

เมื่อแต่ละบุคคลได้แสดงให้เห็นถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ต่อการกระทำของตนเอง พวกเขาได้กำหนดภาวะของความเป็นผู้นำและการกระทำที่ยอดเยี่ยม อีกทั้งยังได้แสดงให้คนอื่นเห็นว่าการกระทำนั้นคือ พูดอะไรไว้ก็ต้องปฏิบัติตาม ผู้นำสามารถทำกิจการใด ๆ และแสดงออกให้เห็นถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบโดยการแสดงให้เห็นเป็นตัวอย่างถึงพฤติกรรมดังต่อไปนี้ :

- ระเบียบวินัย - การมุ่งมั่นแน่วแน่ในทิศทางและไม่ไขว้เขวโดยการประกวดประชันหรือความปรารถนา
- ความซื่อสัตย์ - เป็นคนที่ซื่อสัตย์ต่อคำพูดและการกระทำที่แสดงออกไป และกล่าวขอโทษเมื่อทำสิ่งใดผิดพลาด
- การทำงานให้สำเร็จ - เรียนรู้ทักษะและพฤติกรรมใหม่ ๆ และมีความพยายามมุ่งมั่นที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จอย่างยอดเยี่ยม

2. พัฒนาผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Develop Accountable Skills Leaders)

การฝึกฝนทักษะเฉพาะทางและความเชี่ยวชาญในงาน สามารถช่วยให้เข้าใจว่าทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) หมายถึงอะไร และพฤติกรรมแบบไหนที่แสดงออกถึงความมีพันธะรับผิดชอบ โดยการสร้างไว้ในโปรแกรมการพัฒนาความเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำในทุก ๆ ระดับจะต้องเรียนรู้ว่าต้องแสดงออกถึงความรับผิดชอบอย่างไร และหลังจากนั้นก็จะมองเห็นความสำคัญของความซื่อสัตย์ และเป็นที่ไว้วางใจของคนอื่น การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำยังช่วยให้ผู้นำสามารถเรียนรู้ว่าจะตั้งเป้าหมายและสื่อสารออกไปอย่างไร และจะรับมือกับรายงานโดยตรงถึงผลการกระทำที่พวกเขารับผิดชอบได้อย่างไร

3. สื่อสารและแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (Communicate and Share Information)

การแสดงออกถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในตนเอง และคนอื่น ๆ ยังเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันสารสนเทศและความรู้ ที่จะช่วยให้ผู้อื่นรู้ว่าควรปฏิบัติตนในบทบาทหน้าที่อย่างไร เรียนรู้โดยการสังเกตผู้อื่นและปฏิบัติตนให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และยังสามารถเรียนรู้จากคำแนะนำของผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จตาม“มาตรฐานที่ยอดเยี่ยม”แห่งความมีพันธะรับผิดชอบ สำหรับผู้นำ การสื่อสารและความพยายามยังมีความสำคัญ ที่แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์

4. สร้างความเข้าใจแห่งปัจเจกบุคคล (Build Individual Understanding)

ในจุดเริ่มต้นของกิจกรรม มีความสำคัญสำหรับแต่ละบุคคลที่จะต้องเข้าใจเป้าหมายที่คาดหวัง แหล่งทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และอะไรที่พวกเขาต้องการทำเพื่อแสดงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ในส่วนของพวกเขา สิ่งนี้จะช่วยหลีกเลี่ยงหลุมพรางของการแสดงความรับผิดชอบมากเกินไปหรือน้อยเกินไป เครื่องมือบางส่วนที่ช่วยส่งเสริมความเข้าใจแห่งปัจเจกบุคคลที่ต้องการทักษะความมีพันธะรับผิดชอบประกอบด้วย :

- การให้คำปรึกษาและการฝึกสอน–ช่วยให้แต่ละบุคคลมองเห็นพฤติกรรมที่แตกต่างกันว่า สามารถช่วยให้พวกเขาแสดงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ออกมาได้
- การประเมินที่หลากหลาย - แสดงให้แต่ละบุคคลรู้ว่าการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) หรือว่าขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของพวกเขา ส่งผลต่อคนอื่นเช่นไร
- การประชุมทีม - ตระเตรียมให้มีโอกาสสำหรับการทบทวนและพูดคุยปรึกษาถึงความพัฒนาก้าวหน้าของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของทุกคนอย่างสม่ำเสมอและแสดงให้เห็นว่ามันมีผลต่อเป้าหมายของทีมและเป้าประสงค์อย่างไร

5. แสดงเจตจำนงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Require Accountability Skills)

สร้างความมั่นใจต่อความมุ่งหมายที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่แท้จริง ท้ายที่สุดแต่ละบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการที่จะแสดงออกถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) สำหรับผู้นำที่จะต้องดูแลควบคุมคนอื่นจำเป็นที่จะต้องตั้งความคาดหวังให้กระจ่างชัด และสร้างความมั่นใจว่ามีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบนั้น สามารถทำได้จริงและสามารถไปถึงเป้าหมายได้จริง ท้ายสุดผู้นำจำเป็นต้องยืนหยัดบนเป้าหมายความรับผิดชอบที่สามารถให้การสนับสนุนได้ โดยการตรวจสอบเพื่อทบทวนความก้าวหน้าและให้ผลสะท้อนกลับในแต่ละครั้ง รวมถึงกำหนดทรัพยากรต่าง ๆ เพิ่มเติมหรือสนับสนุนในบางครั้งที่อาจมีความจำเป็น

แต่ละบุคคลสามารถแสดงออกถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ได้ทุก ๆ วัน โดยการแสดงความรับผิดชอบและการแสดงออกถึงพฤติกรรมของพวกเขาที่สามารถเชื่อมั่นได้ว่าจะทำให้ไปสู่การสัมฤทธิ์ผล เมื่อความคาดหวังต่าง ๆ กระจ่างชัด และแต่ละบุคคลมีทักษะที่เหมาะสมมีความรู้และทรัพยากรที่พร้อมเพรียง พวกเขาก็จะมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงระดับของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบดียิ่งขึ้น ด้วยความช่วยเหลือของผู้นำที่แสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์

ต่าง ๆ เป็นแบบอย่าง และการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ และการฝึกสอนอื่น ๆ ที่สอนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบพนักงานลูกจ้างก็จะเห็นความแตกต่างระหว่างความมุ่งมั่นและผลสัมฤทธิ์ และเรียนรู้ที่จะมีทั้งสองอย่าง



โปรดทบทวน -ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Cornett มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://orll.cc/8NMnr



https://kuza.me/ld72C

4 ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Boogaard

Boogaard (2020) เป็นนักเขียนอิสระที่เชี่ยวชาญด้านอาชีพ การพัฒนาตนเอง กล่าวถึงข้อแนะนำ 5 ประการ ที่จะสร้างเสริมทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในสถานที่ทำงาน ดังนี้

1. พึงรับรู้และยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และหยิบยกขึ้นมาถกปัญหาอย่างเปิดเผย (Recognize Your Own Mistakes and Openly Discuss Them)

วิธีที่จะทำให้ทุกคนก้าวหน้าในการเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ภายในทีมมากที่สุด คือต้องนำโดยการเป็นตัวอย่างให้เห็นและแสดงให้เห็นว่าผู้นำได้ยึดมั่นในความมีพันธะรับผิดชอบ

หากผู้นำได้ตัดสินใจในทางที่ผิด ให้แชร์กับทีมได้รับรู้และบอกทีมว่าจะทำอะไรให้แตกต่างออกไปในครั้งถัดไป ถ้าหากผู้นำขาดเป้าหมาย ก็ให้พูดคุยบอกกล่าวกับทีมว่าเกิดอะไรขึ้น และจุดไหนที่ควรจะปรับปรุงเป็นการส่วนตัว

เมื่อพนักงานลูกจ้างไม่ไว้วางใจผู้นำ และกำลังพูดถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน สิ่งที่ได้เรียนรู้จากพวกเขา จะเสริมสร้างความโปร่งใส หล่อหลอมความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น และแสดงให้ทีมเห็นถึงความสำคัญของการยอมรับความรับผิดชอบ (Responsibility) และพวกเขาจะพึงพอใจมากกว่าที่จะเป็นการลงโทษที่ได้ลงมือปฏิบัติเช่นนั้น

2. ให้พนักงานลูกจ้างมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน (Involve Employees in the Goal-Setting Process)

เมื่อมีคนขอให้ช่วยสอนงาน แต่ไม่ได้บอกข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นใด ๆ ว่าทำไมเป้าหมายนี้ถึงสำคัญ หรือทำไมจึงมอบหมายงานนี้ให้

หากลูกทีมไม่เข้าใจกระจ่างชัดตั้งแต่เริ่มต้น กระบวนการนี้จึงแสดงให้เห็นว่า ทีมงานไม่สามารถมองเห็นทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills)

ในฐานะผู้นำ จำเป็นต้องให้ลูกทีมมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายของทีม มากกว่าเพียงแค่ปล่อยพวกเขาทิ้งไว้แล้วมองดูเฉย ๆ

ให้ความเข้าใจแก่ลูกทีมได้มองเห็นภาพมากเท่าไหร่ ยิ่งจะช่วยให้พวกเขาเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่าจุดไหนที่เหมาะแก่พวกเขา และผลลัพธ์ก็คือพวกเขาจะมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

3. ทำมาตรฐานที่คาดหวังให้กระจ่างชัด (Make Expectations Clear)

เมื่อเราพูดเกี่ยวกับความจริง มันเป็นเรื่องที่ยากสำหรับพนักงานลูกจ้างที่พวกเขาจะยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) หากพวกเขาไม่เข้าใจว่ามีความคาดหวังเช่นไร จึงเป็นเหตุผลว่าทำไมถึงสำคัญ ที่จะต้องทำความคาดหวังให้ชัดแจ้งและกระจ่างสำหรับทุกคนในทีม มีวิธีการแตกต่างหลากหลายที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนี้

เมื่อเกิดการจ้างงานลูกจ้างใหม่ ให้อธิบายแนวทางที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับความรับผิดชอบของงานและต้องการให้พวกเขาอยู่ในตำแหน่งบทบาทใด

ในระหว่างที่เริ่มต้นโปรเจค ให้แชร์แผนปฏิบัติงานที่ประกอบไปด้วยวิธีทำ กำหนดการเสร็จสิ้นของงาน และใครจะรับผิดชอบงานในส่วนใด

จัดประชุมทีมอย่างสม่ำเสมอ และมีการอธิบายงานแบบรายบุคคล พูดคุยถกถึงประเด็นจุดมุ่งหมายของงานและกระบวนการปฏิบัติงาน

ทีมจะเข้าใจและยอมรับในความรับผิดชอบ (Responsibility) ในบทบาทหน้าที่ได้ง่ายขึ้น เมื่อพวกเขาเข้าใจอย่างชัดแจ้งว่าอะไรที่เป็นขั้นตอนของงานที่จะนำพาพวกเขาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

4. แน่ใจถึงแหล่งทรัพยากรที่จำเป็น (Ensure Necessary Resources)

ทีมที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนที่ดี นั่นหมายความว่าความต้องการอื่น ๆ ทั้งหมดที่เป็นปัจจัยภายนอกควรต้องมีให้ เมื่องานเสร็จสิ้นสิ่งที่หลงเหลืออยู่ทั้งหมดจะเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคล

ทีมงานมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นและมีซอฟต์แวร์ที่จะทำงานนี้ให้สำเร็จ มีการกำหนดระยะเวลาที่ใช้ได้จริงสอดคล้องกับระยะเวลาในปัจจุบันหรือไม่? พวกเขาเข้าถึงความรู้ความเชี่ยวชาญและข้อมูลที่สนับสนุนตามที่พวกเขาต้องการหรือไม่?

ถ้าหากสิ่งที่กล่าวมานั้นยังไม่ได้รับการตรวจสอบ หมายความว่าผู้นำกำลังขัดขวางความสามารถของพวกเขา ลูกทีมที่มีความรับผิดชอบ (Responsibility) มีสิ่งกีดขวางอยู่ เป็นสิ่งซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ในส่วนของตัวบุคคล

5. เตรียมผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา (Provide Candid Feedback)

เมื่อต้องการส่งเสริมสนับสนุนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ให้เกิดขึ้นภายในทีม ผู้นำไม่สามารถคาดหวังว่าพนักงานลูกจ้างจะมีทักษะการอ่านใจ พวกเขาไม่สามารถเปลี่ยนแปลงอะไรที่ไม่สามารถรู้ได้ และมันขึ้นอยู่กับผู้นำที่จะช่วยให้พวกเขาเข้าใจว่ากำลังปฏิบัติสิ่งไหนได้ดี และอะไรที่สามารถทำได้ดีกว่านี้

สิ่งเหล่านั้นจะเกิดขึ้นผ่านความถี่ และความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมาในการพูดคุยให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) การพูดแสดงทัศนคติโต้เถียงสามารถทำให้เกิดความลำบากใจของทั้งสองฝ่าย แต่ให้ยอมรับความจริงว่าพนักงานลูกจ้างต้องการข้อมูลสารสนเทศนี้จริง ๆ

ดังนั้น ทำให้แน่ใจว่าได้กำหนดให้มีการตรวจสอบกับลูกทีมแบบตัวต่อตัวอย่างสม่ำเสมอระหว่างการพูดคุยสนทนาในสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- ความท้าทายและอุปสรรคสิ่งกีดขวาง
- ชัยชนะและความสำเร็จ

- เป้าหมายและพัฒนาการ
- คำถามและความห่วงกังวล

การมีบทสนทนาพูดคุยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยกระตุ้นความมุ่งมั่นและทำให้พนักงานลูกจ้างรู้ว่าพวกเขายืนอยู่ ณ จุดไหน จะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้รับรู้ความรับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนตนต่อเป้าหมายและการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น



โปรดทบทวน -ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Boogaard มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://orll.cc/vHmAC

5 ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Nelson

Nelson (2020) เป็นผู้จัดการฝ่ายการตลาดดิจิทัลที่ Fond กล่าวถึง 3 วิธีในการส่งเสริมทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ในที่ทำงาน ดังนี้

1. สร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ (Create an Environment of Trust)

ก่อนจะพูดถึงประโยชน์ของการไว้วางใจ ขอพูดเรื่อง การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายนอกกับแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

แรงจูงใจภายนอก คือ เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้รับแรงกระตุ้นโดยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกินกว่าความเพลิดเพลินในการทำงานเพื่อพิชิตเป้าหมาย ยกตัวอย่าง เช่น ความรู้สึกกดดันในการทำโปรเจคให้สำเร็จเพราะความกลัวที่จะเสียงานไป แรงกดดันภายนอกที่กลัวจะเสียงานไปนั้นเพียงพอที่จะทำให้พนักงานลูกจ้างทำงานนานขึ้น แต่ความสุขของพนักงานและความศรัทธาในบริษัทก็จะถูกกัดกร่อนไปอย่างรวดเร็ว

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

แรงจูงใจภายใน คือ เมื่อบุคคลใดที่ได้รับแรงกระตุ้นจากเข็มทิศภายในตัวเองเพื่อจะพิชิตเป้าหมาย ยกตัวอย่าง เช่น พนักงานลูกจ้างคนหนึ่งอยู่ทำงานจนล่วงเวลาเพื่อที่จะทำโปรเจคให้เสร็จเพราะพวกเขาเชื่อว่ามันสำคัญอย่างยิ่งทั้งต่อบริษัทและต่อลูกค้า ความมุ่งมั่นของพนักงานลูกจ้างที่มีต่อเป้าหมายของบริษัทคือสิ่งที่กระตุ้นให้พวกเขายันขันแข็ง

การหาความสมดุล (Finding Balance)

การศึกษาอย่างถ่องแท้ในแรงจูงใจภายนอกจะมีปฏิกิริยาที่ขัดแย้งตรงกันข้ามต่อพนักงานลูกจ้าง และทำให้พวกเขาขาดแรงจูงใจ แรงจูงใจภายนอกจะโน้มเอียงไปในทางแรงกระตุ้นบนพื้นฐานความกลัว ที่ไปผลักดันให้พนักงานลูกจ้างขยันขันแข็ง ซึ่งจะเป็นสิ่งลบล้างความเชื่อมั่นลงอย่างรวดเร็ว พนักงานลูกจ้างที่รู้สึกไม่ปลอดภัยในงานของพวกเขามีแนวโน้มที่จะยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ของพวกเขาต่อความผิดพลาดน้อยลงเพราะความกลัว ซึ่งจะสร้างปมปัญหาที่ใหญ่ขึ้นต่อธุรกิจในระยะยาว

พนักงานลูกจ้างมีแนวโน้มจะยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ของพวกเขาน้อยลงถ้าพวกเข้ากลัวการบริหารจัดการ ผู้นำควรสร้างสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานแห่งความไว้วางใจ โดยเปิดโอกาสในการพูดคุยสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา เพื่อพนักงานเหล่านั้นจะสามารถยอมรับความผิดพลาดและข้อบกพร่องต่าง ๆ ได้อย่างเปิดเผยมากยิ่งขึ้น หัวใจสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ไม่ใช่การลงโทษพนักงานลูกจ้างทุกครั้งที่พวกเขาทำผิดพลาด แต่การส่งเสริมให้พวกเขาได้ตระหนักและยึดมั่นต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่องานของพวกเขาเองโดยปราศจากแรงกดดันภายนอกแห่งการลงโทษ

2. สร้างเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วดำเนินงานตามเป้าหมายนั้น (Establish Clear Goals, Then Follow Up)

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ในที่ทำงานนั้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงานลูกจ้างเข้าใจว่าพวกเขาต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่อสิ่งใด พวกเขาต้องการความคาดหวังที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนไม่ว่าจะได้กำหนดไว้ในระยะสั้นหรือระยะยาว

กำหนดเป้าหมายที่กว้าง ๆ ของทีม (Set Team-Wide Goals)

การวางเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำควรเริ่มต้นจากการสื่อสารที่ชัดเจนว่าในทีมทั้งหมดจะยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) เช่นไรในช่วงต้นปี ให้กำหนดวัตถุประสงค์ของบริษัทว่ามีอะไรบ้าง จากนั้นก็ประเมินว่าทีมจะไปถึงเป้าหมายนั้นได้อย่างไร

กำหนดเป้าหมายสำหรับปัจเจกบุคคล (Set Goals for Individuals)

เมื่อในทีมเข้าใจอย่างชัดแจ้งแล้วว่าเป้าหมายอะไรที่พวกเขาต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ผู้นำควรวางเป้าหมายต่าง ๆ ที่สามารถวัดผลได้ให้แก่สมาชิกแต่ละคนภายในทีมให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของพวกเขา พนักงานลูกจ้างทุกคนควรจะกำหนดมาตรฐานในการวัดผลและรายงานในทุก ๆ เดือน ที่แสดงให้เห็นว่าพวกเขาได้แสดงความรับผิดชอบในงานของตนเองหรือไม่

ให้มีการอัพเดตในพัฒนาการความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ (Provide Frequent Updates on Progress)

ถัดไป ผู้นำควรจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังในการสื่อสารอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับ การสนับสนุนและความสำเร็จส่วนบุคคลของทุก ๆ คน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร จัดให้มีการประชุมประจำสัปดาห์กับทุกคนในทีม เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าต่อเป้าหมายปัจเจกบุคคล ทุก ๆ เป้าหมายของแต่ละบุคคลควรเหมาะสมสอดคล้องกันกับภาพรวมขององค์กร ดังนั้นในทีมควรจะมีการทำความเข้าใจที่ดีมากขึ้น ของการทำงานในภาพรวมต่อเป้าหมายของบริษัทเป็นอย่างไรไว้ในช่วงท้ายการการประชุมแต่ละครั้ง

3. สอนพนักงานลูกจ้างว่าจะกล่าวคำขอโทษออกมาอย่างไร (Teach Employees How to Issue a Real Apology)

การมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ต่อการกระทำของตัวเองในที่ทำงานจำเป็นต้องสื่อสารออกมาอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา หากสมาชิกภายในทีมขัดขวางการขับเคลื่อนโปรเจคไปข้างหน้าอยู่เป็นประจำสร้างความลำบากให้แก่ทีมอื่น ๆ หรือล้มเหลวในการทำงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้มีแนวโน้มจะสร้างความขัดแย้งระหว่างทีมและสมาชิกอื่น ๆ ของทีม

เพื่อที่จะแก้ปัญหา ควรทำให้แน่ใจว่าพนักงานลูกจ้างเข้าใจว่าจะยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) เช่นไร โดยการกล่าวคำขอโทษจริง ๆ ออกมา สิ่งนี้จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน

ผู้นำควรทำให้มั่นใจว่าพนักงานลูกจ้างมีความเข้าใจชัดแจ้งว่าจะกล่าวคำขอโทษจริง ๆ ออกมาอย่างไร นี่เป็นแนวทางปฏิบัติที่พนักงานลูกจ้างทุกคนพึงมี เมื่อต้องกล่าวคำขอโทษต่อสมาชิกทีมอื่น ดังนี้

หลีกเลี่ยงคำแก้ตัวต่าง ๆ (Avoid Excuses)

เมื่อต้องแสดงการขอโทษต่อข้อขัดแย้งภายในที่ทำงาน จงเริ่มด้วยการหลีกเลี่ยงคำแก้ตัวใด ๆ ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) หมายความว่าการยอมรับเอาข้อผิดพลาดของตนเองอย่างแท้จริงและทำการขอโทษ ไม่ว่าผลลัพธ์มันจะออกมาในรูปแบบใดก็ตาม

ยอมรับเอาผลลัพธ์ที่ตามมา (Own The Results)

การกล่าวคำขอโทษด้วยความจริงใจคือการแสดงถึงความเป็นเจ้าของที่แท้จริงในความผิดพลาดนั้น ยกตัวอย่าง เช่น แทนที่จะพูดว่า “ฉันขอโทษที่ทำให้คุณผิดหวังที่ฉันทำงานไม่ทันกำหนดเวลา” ลองเรียบเรียงภาษาพูดใหม่โดยมุ่งไปยังการกระทำของคุณโดยการพูดว่า “ฉันขอโทษที่ฉันทำงานนี้ไม่ทันตามกำหนดเวลา”การแสดงออกถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) เช่นนี้ทำให้มั่นใจได้เลยว่าพนักงานลูกจ้างนั้นเข้าใจในส่วนของความขัดแย้งและจะแสดงออกในภายภาคหน้าอย่างระมัดระวังเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดไม่ให้เกิดซ้ำ

รับฟังอย่างแท้จริง (Truly Listen)

ส่งเสริมให้พนักงานลูกจ้างรับฟังว่าคนอื่นกำลังพูดถึงอะไรโดยปราศจากการเพ่งความสนใจไปยังสิ่งที่พวกเขาอยากให้พูดตอบรับ นี่จะทำให้แน่ใจว่าพวกเขารับฟังฝ่ายอื่นพูดจริง ๆ และเข้าใจในเนื้อหาประเด็น แทนที่จะหันเหความสนใจไปยังสิ่งที่พวกเขาสนใจเท่านั้น สำคัญที่สุด คือควรปล่อยให้คนอื่นพูดแสดงความคิดเห็นให้จบก่อนที่จะพูดแทรกขึ้นมา ควรมีการจดบันทึกลงในเอกสารว่าบุคคลอื่นพูดอะไรเพื่อที่จะนำคำพูดเหล่านั้นมากล่าวอ้างถึงในภายหลัง



โปรดทบทวน -ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Nelson มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://orll.cc/rUHZF



https://kuza.me/ld72C

6 ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Weliver



Weliver (2020) กล่าวถึง การจัดการตนเอง 10 วิธีในการทำให้ตนเองมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ในที่ทำงาน ในชีวิต และการเงิน ดังนี้

1. สร้างรายงานภารกิจส่วนบุคคล (Create a Personal Mission Statement)

การที่เราได้รับอิทธิพลในโลกของชีวิตประจำวันมากไป บ่อยครั้งที่อาจหลงทางว่าเรามาทำอะไรตรงนี้ ต้องการอะไรและอะไรสำคัญที่สุด จัดการบริหารตนเองโดยการค้นหาหนทางที่จะรวบรวมคุณค่าในสิ่งที่ทำ ควรจดบันทึกไว้เป็นรายงานภารกิจส่วนบุคคล

ตัวอย่าง การรายงานภารกิจส่วนบุคคลในขณะนี้ คือ “ใช้ชีวิตเรียบง่ายและไม่เห็นแก่ตัว และทำงานอย่างขยันหมั่นเพียรสู่อิสรภาพทางการเงินและโอกาส อิสรภาพนั้นจะมาสู่เราเอง”

รายงานภารกิจส่วนบุคคลไม่จำเป็นจะต้องลึกซึ้งหรือเป็นบทกวี แค่ต้องการสื่อถึงคุณค่าในตนเองและกำหนดว่าจะต้องทำทำไม อะไรที่ต้องทำบ้างในแต่ละวัน (คำแนะนำ : ถ้าไม่สามารถมองหารายงานภารกิจที่เหมาะสมกับอาชีพหรือชีวิตในปัจจุบัน บางทีอาจถึงเวลาที่จะต้องเปลี่ยนแปลง)

2. ตั้งเป้าหมายเล็ก ๆ (Set Micro-Goals)

การจดบันทึกเป้าหมายในทุก ๆ ช่วงระยะเวลามีประโยชน์มากมาย เช่น เป้าหมายประจำปี ,ประจำ 5 ปี หรือ 10 ปี สามารถเพิ่มเติมเข้าไปในรายงานภารกิจได้ เพราะรู้ว่ากำลังทำงานเพื่อผลลัพธ์ที่ชัดเจน แต่เป้าหมายในระยะยาวนั้นไม่มีประโยชน์เว้นแต่จะมีกลยุทธ์ที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ โดยบริหารจัดการตนเองด้วยการตั้งเป้าหมายเล็ก ๆ ไว้

เป้าหมายเล็ก ๆ คือ การกระทำเชิงเดี่ยว ซึ่งเมื่อนำมาประกอบกันเหมือนก้อนอิฐที่ใช้สร้างตึกแล้วจะได้เป้าหมายที่ใหญ่ขึ้น

ยกตัวอย่าง เช่น การแก้ปัญหาที่จะจ่ายบัตรเครดิตให้ได้มากกว่าอัตราขั้นต่ำของแต่ละเดือน ซึ่งนี่คือ เป้าหมายเล็ก ๆ ในแต่ละเดือนที่สามารถประสบความสำเร็จในการจ่ายเงินสะสมไปเรื่อย ๆ เราก็จะเข้าใกล้เป้าหมายที่ใหญ่ นั่นคือการปลอดหนี้บัตรเครดิตนั่นเอง

ในที่ทำงาน เป้าหมายเล็ก ๆ อาจจะเป็นการจัดความสำคัญในการพบปะลูกค้า เก็บทุกรายละเอียดในการพบปะ แล้วค่อย ๆ ขยับไปเป็นเป้าหมายที่ใหญ่ขึ้นจนกลายเป็นความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

เป้าหมายเล็ก ๆ ไม่ใช่อะไรก็ได้ที่ต้องทำและจดบันทึกไว้ในลิสต์รายการ การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า หรือการทำความสะอาดห้องนั้นไม่ใช่เป้าหมายเล็ก เว้นเสียแต่ว่ามีเป้าหมายที่ใหญ่กว่าที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าเหล่านั้น หรือเพื่อการจัดงานที่ใหญ่กว่า

3. ใช้บัญชีรายการอย่างชาญฉลาด (Use Lists Wisely)

บัญชีรายการ - จากบัญชีรายการง่าย ๆ ในสิ่งที่ต้องทำ ไปจนถึงแผนงานโปรเจคที่มีความซับซ้อน-สามารถเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังและการวางแผนในแต่ละวัน

หากบัญชีรายการนั้นใหญ่เกินไปหรือมีการบริหารจัดการไม่ดี มันอาจสามารถครอบงำหรือทำให้วัตถุประสงค์นั้นล้มเหลวได้ บริหารจัดการตนเองโดยใช้บัญชีรายการอย่างมีประสิทธิภาพ : ให้บัญชีรายการนั้นมีขนาดเล็ก ๆ อาจจะมี 5 หรือ 2-3 รายการ ถ้ามันไม่สำคัญเพียงพอที่จะไปอยู่ในระดับท็อป 5 ก็ให้ตัดออก เมื่อทำกิจกรรมเสร็จสมบูรณ์ก็สามารถเพิ่มรายการเข้าไปอีกได้

หนึ่งวิธีที่จะช่วยทำให้มันเล็กลง คือบริหารจัดการแบ่งบัญชีรายการที่ใหญ่ ๆ ออกเป็นบัญชีรายการย่อยเล็ก ๆ มีอยู่บ่อยครั้งพบว่าบัญชีรายการที่จะต้องทำประกอบด้วยกิจกรรมถึง 12 กิจกรรมหรือมากกว่านั้นที่จะสามารถจัดเป็นกลุ่มได้ ถ้าหากเป็นนักเขียนบล็อกในเว็บไซต์ และสมมุติว่ามีความคิดที่จะเขียนบทความจำนวน 5 หัวข้อเรื่อง ให้เขียนหัวข้อแต่ละบทความลงไว้ในบัญชีรายการแล้วจัดวางความสำคัญก่อนหลังของแต่ละเรื่อง แล้วลงมือเขียนตั้งแต่บทความแรกจนจบสมบูรณ์ถึงบทความที่ 5 อย่าเพิ่งไปทำโปรเจคอื่นจนกว่าจะทำรายการทั้งหมดนี้เสร็จสมบูรณ์

4. ทำตนเองให้มีทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบ (Make Yourself Accountable Skills)

ผู้นำควรให้พนักงานลูกจ้างมีทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบ (Accountable Skills) อย่างไรก็ตามผู้นำต้องการทำให้แน่ใจว่าพนักงานลูกจ้างจะได้รับเงินเดือน ดังนั้นพนักงานลูกจ้างควรบริหารจัดการโดยการทำให้ตนเองมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่อเวลางาน

ผู้ที่ประสบความสำเร็จที่สุด พวกเขาจะทบทวนบัญชีรายการที่จดบันทึกในแต่ละวัน และทุก ๆ วันศุกร์ พวกเขาจะทบทวนดูว่าอะไรที่ทำแล้วประสบผลสำเร็จ และสิ่งไหนยังไม่สำเร็จ แม้ไม่ใช่เรื่องงานก็สามารถทำสิ่งนี้ได้ กำหนดตารางเวลาแต่ละสัปดาห์ในการสะท้อนกลับ นิสัยการกินของคุณเป็นเช่นไรในสัปดาห์นี้? คุณได้ออกกำลังกายมั้ยในเดือนนี้? การใช้จ่ายของคุณเป็นเช่นไร? คุณใช้จ่ายตามงบที่กำหนดหรือเกินงบ? อะไรที่คุณสามารถทำได้ดีกว่านี้ในสัปดาห์ถัดไป

5. ให้รางวัลตัวเอง (Reward Yourself)

ผู้นำที่ดีควรรู้ว่าการให้รางวัลแก่พนักงานลูกจ้างสำหรับงานที่ทำออกมาได้ยอดเยี่ยมนั้น มีประสิทธิผลดีกว่าการลงโทษต่องานที่ผิดพลาดล้มเหลวมาก การให้รางวัลอาจจะเริ่มจากง่าย ๆ คือการให้คำชมเชย ให้เลื่อนขั้น ไปจนถึงการให้โบนัสเงินสด แต่ถ้าพวกเขาทั้งหมดต่างก็ประสบผลสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน การให้รางวัลทำให้พวกเราต้องขยันมากขึ้นเพื่อจะได้มาซึ่งบางอย่างที่เราต้องการ

ถ้ามีบัญชีรายการที่ต้องทำยาวเหยียด เช่น ต้องการเริ่มที่จะออกกำลังกาย หรือต้องการเก็บเงินให้ได้มากกว่านี้ บริหารจัดการตนเองโดยการสร้างรางวัลให้ตนเองในแต่ละเป้าหมาย หากทำสำเร็จครบทุกรายการในบัญชีรายการ ก็ออกจากที่ทำงานเร็วขึ้นและไปทำในสิ่งที่มีความสุขเพลิดเพลินได้ หากไปยิมทุก ๆ วัน ก็สามารถกินอาหารที่ชอบได้อย่างสบายใจ ซึ่งปกติแต่ก่อนจะหลีกเลี่ยง และถ้าหากมีเป้าหมายในการออมเงิน ให้บอกกับตนเองว่าเมื่อไหร่จะไปสู่เป้าหมาย อาจจะเจียดเงินออมบางส่วนในเดือนนั้น แล้วซื้อบางอย่างที่ต้องการให้กับตนเอง

6. ทำทีละงาน (Do One Task at a Time)

จะมีงานมากน้อยแค่ไหนที่โพสต์ข้อความว่า “ต้องสามารถทำงานได้หลากหลาย” ในโลกสมัยปัจจุบันนี้ แทบจะเป็นไปไม่ได้ที่ไม่ต้องการคนที่ทำงานได้หลากหลายอย่าง สมมุติว่ากำลังจ้างพนักงานมาหนึ่งคน แน่นอนว่ามุ่งให้ความสนใจไปมากกว่าความสามารถของเขาหรือเธอเพื่อโฟกัสหรือดูผลงานจากความสำเร็จ เราสามารถบริหารจัดการตนเองโดยการมุ่งมั่นในการทำสิ่งเดียวในเวลา

นั้น ๆ และจะไม่หยุดทำจนกว่างานนั้นจะเสร็จสมบูรณ์

การทำงานอย่างเดียวในเวลาเดียวเป็นการพูดง่ายกว่าการลงมือทำให้สำเร็จ แต่สิ่งที่ยากกว่าคือการมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน ๆ เดียวให้สำเร็จ แม้ว่าจะถูกรบกวนก็สามารถทำงานให้สำเร็จได้ไวยิ่งขึ้นเมื่อมีสมาธิ

ทำให้เป็นกิจวัตรหรือการเช็คจดหมายอีเมล์เพียง 2 หรือ 3 ครั้งต่อวัน แล้วตัดสินใจว่าจะตอบกลับในทันทีหรือไม่ก็ลบข้อความทิ้ง ปิดประตู ปิดโทรศัพท์มือถือของคุณ หรือทำงานจากที่บ้านเมื่อคุณต้องการอยากจะให้โปรเจคที่สำคัญ ๆ เสร็จสิ้น

ในชีวิตส่วนตัว อย่าพยายามเลิกดื่มกาแฟ บุหรี่ หรือกินน้ำตาลในเวลาเดียวกัน ถ้ากำลังจัดการแก้ปัญหาเรื่องหนี้สิน หรือกำลังพยายามจะออมเงินมากขึ้น เลือกหนี้สินตัวที่สำคัญที่สุดเพื่อจ่ายออกไป หรือวางเป้าหมายในการออมเงินเพื่อแก้ปัญหาตรงจุดนั้น และวางทุกอย่างเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย

เราจะพบว่าสามารถไปถึงเป้าหมายได้เร็วขึ้น และมีความเครียดน้อยลง

7. เน้นย้ำจุดแข็งและปรับปรุงจุดด้อยของตนเอง (Emphasize Strengths, Improve Your Weaknesses)

ไม่มีใครที่เกิดมาเพื่อทำอะไรได้ทั้งหมด ทุกคนต่างมีความสามารถพิเศษตามธรรมชาติและมีความสามารถในเพียงบางอย่าง และพยายามที่จะมีทักษะอย่างอื่น ยกตัวอย่าง เช่น บางคนเกิดมาเพื่อเป็นนักเขียน แต่มีปัญหาอุปสรรคในการพูดคุยสื่อสาร มีคนอื่น ๆ อีกที่สามารถพูดคุยสนทนากับคนอื่น ๆ ได้หรือแม้แต่การนำเสนองานเป็นร้อย ๆ ครั้งเหมือนกับมืออาชีพ แต่กลับไม่สามารถเขียนจดหมายอีเมล์ที่สัมพันธ์สอดคล้องกันได้ ผู้นำที่ดีต้องการที่จะช่วยพนักงานลูกจ้างให้ส่องประการเฉิดฉายและมีการพัฒนาในการบริหารจัดการตัวเอง ควรใช้ทุก ๆ โอกาสของการแสดงออกในส่วนของจุดแข็ง และค้นหาวิธีการต่าง ๆ ในการปรับปรุงพัฒนาในส่วนที่เป็นจุดอ่อน

8. ให้คุณค่ากับเวลา (Value Time)

ควรใช้เวลาในแต่ละวันให้พร้อมสำหรับทำงาน เดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน และให้คิดถึงเรื่องงานแม้จะไม่ได้กำลังทำงาน

เมื่อแบ่งเงินเดือนโดยใช้เกณฑ์เวลาทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อัตราที่ได้รับต่อชั่วโมงอาจน้อยกว่าที่คิดไว้อย่างมากก็เป็นได้

ถ้าใช้ชีวิตเหมือนกับคนส่วนใหญ่ เวลาที่มีให้กับตนเองจะมีมูลค่ามากกว่าเวลาในการทำงานเสมอ การบริหารจัดการตนเองโดยเรียนรู้ที่จะสร้างงานให้ได้มากที่สุดในเวลาที่ทำงานจริง ๆ และมีเวลาส่วนตัวให้มากที่สุดโดยการวางโทรศัพท์มือถือลง เครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ และคอมพิวเตอร์โน๊ตบุ๊ค และมุ่งให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ทำแล้วมีความสุขเพลิดเพลิน

9. มองหาผลสะท้อนกลับ (Seek Feedback)

ผู้นำที่ดีไม่ได้วางใจเพียงแค่การสังเกตการณ์พนักงานลูกจ้างเท่านั้น แต่จะมองหาความคิดเห็นต่าง ๆ ของพนักงานลูกจ้างด้วย ความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อน และลูกค้า ผลสะท้อนกลับเหล่านั้นจะมีคุณค่า เมื่อมองหยั่งลึกลงไปในสมรรถภาพและจุดอ่อนของพนักงานลูกจ้าง และจะช่วยให้ผู้นำมอบเครื่องมืออุปกรณ์แก่พนักงานลูกจ้างในการพัฒนาความสำเร็จ

ในฐานะเป็นผู้นำ จะมองตนเองอย่างไร อาจมีความแตกต่างกันอย่างสุดขั้วกับที่คนอื่นมอง อย่ากลัวที่จะถามคนอื่นว่าจะทำเช่นไร ถามเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน ๆ เพื่อให้เขาประเมินอย่างตรงไปตรงมาว่าคิดอย่างไรในการปฏิบัติงานของเราในฐานะผู้นำ และสอบถามลูกค้าว่าสิ่งไหนที่ทำถูกต้อง และตรงจุดไหนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้

10. ทบทวนตนเอง (Review Self)

ถอยกลับไปยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ผู้นำทุกคนให้ผลสะท้อนกลับที่เป็นทางการต่อพนักงานลูกจ้างเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอในรูปแบบของการทบทวนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นแต่ละไตรมาส ครึ่งปี หรือประจำปี ให้สร้างนิสัยแห่งการบริหารจัดการตนเองโดยใช้เวลาหนึ่งชั่วโมงในการทบทวนการปฏิบัติงานของตนเอง

ถามตนเองว่า อะไรบ้างที่ประสบความสำเร็จอย่างน้อยในหนึ่งปี? ไปสู่เป้าหมายหรือยัง? ไปถึงเป้าหมายเล็ก ๆ หรือยัง? เสริมสร้างจุดแข็งและปรับปรุงจุดอ่อนต่าง ๆ แล้วหรือยัง? เติบโตเป็นผู้ใหญ่หรือยัง? แม้แต่สิ่งง่าย ๆ ธรรมดา ๆ นี้ ทำบ่อยจนเคยชินเป็นนิสัยจะเปลี่ยนแปลงความคิด สร้างสรรค์ ทัศนคติ และความสำเร็จ



โปรดทบทวน -ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Weliver มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://orll.cc/jVLmp



https://kuza.me/ld72C

7 ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Shaffer



Shaffer (2021) เป็นครูสอนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่แมสซาชูเซตส์ กล่าวถึง วิธีเพิ่มทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของนักเรียน ไว้ดังนี้

1. สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมพอดี (Create a "Just Right" Learning Environment)

คำว่า "สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมพอดี"คือ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับนักเรียน สภาพแวดล้อมที่นักเรียนรู้สึกมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกช่วงอายุและทุกระดับชั้น สิ่งนี้จะช่วยให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ (Responsibility) ต่อการกระทำของพวกเขารวมถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น จัดให้มีห้องเรียนที่นักเรียนมีความรู้สึกไว้วางใจ เคารพนับถือ และเป็นที่ปลอดภัย สร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวพัน ที่ ๆ ซึ่งนักเรียนคาดหวังจะมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ต่อการกระทำของพวกเขาโดยไม่เพียงแค่ต่อครูเท่านั้นแต่ทั้งต่อเพื่อนร่วมชั้นและต่อตัวของพวกเขาเองอีกด้วย

2. ความคาดหวังที่กระจ่างชัดเจน (Clear Expectations)

ความคาดหวังที่กระจ่างชัดเจน มีความสำคัญในการที่จะทำให้นักเรียนมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ต่อการเรียนและต่องานที่ได้รับมอบหมาย สร้างแบบประเมินรูบริคสกอร์ และเขียนออกมาเพื่อช่วยให้นักเรียนเข้าใจความคาดหวังของงานต่าง ๆ ที่มอบหมาย ให้มีการเขียนแนวทางปฏิบัติหรือคำสั่งออกมาให้ชัดเจน เช่นเดียวกับคำสั่งด้วยวาจาสำหรับงานทุก ๆ ชิ้น ซึ่งมีความสำคัญที่มั่นใจได้ว่านักเรียนได้เข้าใจว่าอะไรคือความคาดหวังของครู วันกำหนดส่งงานก็สำคัญ ทั้งรูปแบบการเรียนการสอนเสมือนจริงและแบบผสมผสาน ให้กำหนดวันส่งงานไว้ใน Google Classroom จะช่วยให้นักเรียนลงมือปฏิบัติงานและประสบผลสำเร็จในงานที่รับมอบหมาย ความคาดหวังที่กระจ่างชัดเจนที่ให้การส่งเสริมโดยครูผู้สอนนั้นจำเป็นจะต้องมั่นใจว่าจะช่วยให้นักเรียนมีพัฒนาการและประสบผลสำเร็จในทุก ๆ ระดับชั้น และทำให้นักเรียนยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของพวก

3. ให้นักเรียนได้แสดงความเป็นเจ้าของในการเรียนรู้ของพวกเขา (Have Students Take Ownership of Their Learning)

ในฐานะนักการศึกษา พวกเราต่างก็เคยได้ยินคำแก้ตัวว่า "ก็คุณพ่อคุณแม่ของผมไม่เอางานใส่ในกระเป๋านักเรียนให้" หรือประโยค "ครูไม่ได้บอกผมว่าจำเป็นต้องทำงานนี้" นักเรียนจำเป็นจะต้องแสดงความเป็นเจ้าของการเรียนของพวกเขาเอง และต้องมีความกระตือรือร้นในการตัดสินใจเรื่องการเรียนของตนเอง มันเป็นสิ่งสำคัญที่จะให้นักเรียนมีบทบาทในกระบวนการเรียนรู้ นี่จะเป็นส่วนสำคัญของการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) อันที่ซึ่งจะทำให้

นักเรียนรู้สึกมีความรับผิดชอบ (Responsible) ต่อตนเอง ความผิดพลาดต่าง ๆ ในทุกวัย เป็นสิ่งดีที่จะต้องเรียนรู้ ข้อผิดพลาดต่าง ๆ สามารถนำไปสู่การเรียนรู้ และเมื่อนักเรียนยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ของพวกเขาต่อการเรียนแล้ว การพัฒนาทางด้านวิชาการ อารมณ์และสังคม ก็จะเกิดตามมาอย่างหลีกเลี่ยงมิได้

4. การประเมินตนเอง (The Self-Assessment Piece)

การประเมินตนเองเป็นส่วนสำคัญหลักในการเรียนรู้ มีความจำเป็นสำหรับนักเรียนที่จะสะท้อนกลับผลการประพฤติปฏิบัติและพิจารณาว่าอันไหนเป็นจุดแข็งและอันไหนเป็นจุดอ่อนของตนเองในระดับเด็กเล็ก การประเมินตนเองอาจเป็นแบบง่าย ๆ เช่น ใบงานรูปอิโมจิ ที่ให้นักเรียนวงกลมรูปอิโมจิที่แสดงถึงว่าพวกเขารู้สึกเช่นไรเกี่ยวกับความพยายามในงานที่ได้รับมอบหมาย

การประเมินตนเองแบบง่าย ๆ อีกวิธีหนึ่งคือการยกนิ้วโป้งแสดงความรู้สึกชอบ Thumbs-Up หรือไม่ชอบ Thumbs-Down. คุณสามารถประเมินได้อย่างรวดเร็วในความเข้าใจมโนทัศน์หรือทักษะในการแสดงออกเช่นนี้ สำหรับเด็กโตขึ้นไปทั้งนักเรียนในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา คุณสามารถเตรียมแบบฟอร์มในการประเมินตนเองให้พวกเขาได้กรอกหลังจากการประเมินหลักหรือการประเมินประจำเดือน เพื่อช่วยให้นักเรียนได้วางเป้าหมาย และพิจารณาว่าพวกเขาไปถึงเป้าหมายนั้นหรือยัง สิ่งนี้จะช่วยให้นักเรียนได้ยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ต่อพฤติกรรมของพวกเขา

5. ให้การสนับสนุนครอบครัว (Support Families)

การให้การสนับสนุนครอบครัว ปัจจุบันมีความสำคัญมากที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแรงระหว่างโรงเรียนและสภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้าน พ่อแม่และผู้ปกครองจำเป็นต้องได้รับความรู้สึกถึงการให้การสนับสนุนจากครูผู้สอนเพื่อที่จะเตรียมความช่วยเหลือที่บ้าน ในการให้นักเรียนประสบความสำเร็จ ครูได้ทำการสังเกตในห้องเรียนเห็นว่าการประสบความสำเร็จของนักเรียนนั้นมีความเกี่ยวเนื่องกับครอบครัว เมื่อให้การสนับสนุนที่เหมาะสมแก่เด็กนักเรียนแต่ละคนและครอบครัว อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้นักเรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากครอบครัวในการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)

6. การประชุมร่วมกันของนักเรียน ผู้ปกครองและครู (Student, Parent, and Teacher Conferences)

การเปลี่ยนแปลงมาตรฐานใหม่ของการประชุมผู้ปกครอง คือการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประชุมด้วย รักษารูปแบบการพูดคุยปรึกษาแบบเปิดและให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้นในเรื่องการจัดการศึกษาของพวกเขา ซึ่งจะเป็นแนวทางที่ดีที่จะส่งเสริมทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ(Accountability Skills) สิ่งเหล่านี้เป็นการปรึกษาหารือที่สำคัญ และให้ข้อมูล Input ของนักเรียนสามารถเปิดเผยได้อย่างจริงจังในสถานการณ์จริง การรับรู้เข้าใจความจริง และแต่ละฝ่ายสามารถมีมุมมองที่แตกต่างกันออกไปในสถานการณ์เดียวกัน ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ปัญหา และช่วยให้พวกเขาพัฒนาความรับผิดชอบต่อตนเอง

ในฐานะนักการศึกษา ต้องการให้นักเรียนมาโรงเรียน การทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในแต่ละวัน เป็นสิ่งที่ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) จะเริ่มก่อตัวขึ้นสำหรับพวกเขา นี่เป็นปัจจัยหลักในการเรียนรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับทักษะชีวิตที่มีอยู่มากมาย เช่น การบริหาร

จัดการเวลา การบริหารจัดการตนเอง และการนำทักษะต่าง ๆ ไปปรับใช้ในโลกแห่งความจริง ให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมในทุก ๆ กระบวนการ เป็นสิ่งสำคัญต่อระดับทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของพวกเขา และกลายเป็นความสำเร็จของพวกเขาตามลำดับ

ขณะที่ Denis Waitley กล่าวไว้ว่า “ของขวัญที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่สามารถให้แก่ลูก ๆ คือความรับผิดชอบ (Responsibility) อย่างถ่องแท้และปึกแห่งอิสรภาพ” จงมีส่วนร่วมในการมอบของขวัญแห่งการประสบความสำเร็จในอนาคตแก่นักเรียนผ่านการสนับสนุนส่งเสริมทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)



โปรดทบทวน -ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Shaffer มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://orll.cc/ftQK4

8 ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Dowding Et Al



Dowding Et Al (n.d.) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ส่วนบุคคล ไว้ดังนี้

1. รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง (Know Your Role)

ต้องทำความเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibilities) เพื่อที่จะมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ดังนั้น ให้ผู้นำอธิบายควรอธิบายบทบาทหน้าที่นั้นให้กระจ่างชัด

2. ซื่อสัตย์ (Be Honest)

วางความหยิ่งทะนงตนไว้ด้านข้าง หากต้องการความช่วยเหลือจงร้องขอ และหากทำอะไรผิดพลาดให้ยอมรับ

3. พูดคำว่าขอโทษ (Say Sorry)

หากมีอะไรผิดพลาด และต้องแสดงความรับผิดชอบ (Responsible) จงกล่าวคำขอโทษและแสดงให้คนอื่นเห็นว่าจะทำอะไรให้ถูกต้อง

4. ใช้เวลาอย่างชาญฉลาด (Use Time Wisely)

ผู้นำสามารถไว้ใจได้ว่าจะส่งงานตรงเวลา ดังนั้นให้หลีกเลี่ยงการผลัดวันประกันพรุ่งและจัดลำดับความสำคัญภาระงานให้มีประสิทธิภาพ

5. อย่าแบกภาระมากเกินไป (Don't Overcommit)

การรับเอาภาระงานมากเกินไปเป็นสาเหตุให้ทำงานไม่ทันตามกำหนดเวลา ยอมรับความจริงว่ามีความสามารถแบกรับภาระงานได้พอดีแค่ไหน

6. การสะท้อนกลับ (Reflect)

ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) สร้างโอกาสให้เรียนรู้จากพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนั้น จงมั่นใจที่จะรับผลสะท้อนกลับและถามตนเองว่า "สามารถทำอะไรได้แตกต่างจากนี้?"



โปรดทบทวน -ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Dowding Et Al มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://orll.cc/Rrwwh



https://kuza.me/ld72C

9 ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Sandahl

Sandahl (n.d.) เป็นซีอีโอ ที่ Team Coaching International เป็นที่ปรึกษา โค้ช ผู้ฝึกสอน และนักเขียนที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล กล่าวถึง "การปรับปรุงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ต่อทีมใน 4 ขั้นตอนง่าย ๆ" ดังนี้

1. สร้างข้อตกลงของทีม (Establish Team Agreements)

ทีมส่วนใหญ่ได้ผ่านการฝึกฝนในการสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในทีม และมีบางทีมที่ส่วนใหญ่ทำงานด้อยคุณภาพในการยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ซึ่งกันและกัน สำหรับข้อตกลงเหล่านั้น และมีโอกาสเป็นไปได้ที่โค้ชจะถามว่า “จะทำอะไรที่เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบ (Responsible) ต่อสมาชิกในทีม เมื่อเห็นว่าข้อตกลงของทีมนั้นไม่ได้ถูกรักษาไว้? จะแสดงความรับผิดชอบ (Responsibility) อย่างไรต่อสิ่งนี้?” นี่เป็นการสนทนาเพื่อออกแบบข้อกำหนดหรือข้อตกลงในการสื่อสารของทีมเฉพาะสำหรับสถานการณ์นั้น

2. กำหนดผลลัพธ์ (Define the Outcomes)

หากว่าทีมของเราอยู่ในระดับแนวหน้าที่มีการแสดงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ซึ่งกันและกัน ควรมองหาความแตกต่างกับทีมอื่น ๆ เพื่อศึกษาเรียนรู้หรือฝึกปฏิบัติที่จะไปให้ถึงในระดับที่ตั้งเป้าหมายไว้และทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

3. สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (Create Clarity Around Roles & Responsibilities)

มองหาแนวทางการพัฒนาทีมว่าตรงไหนที่ขาดความกระจ่างชัดในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (Responsibilities) จุดไหนที่ยังไม่ได้พูดถึงหรือมีการเปลี่ยนแปลงความคาดหวัง ให้เวลากับสมาชิกในทีมเพื่อทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน และความรับผิดชอบ (Responsibilities) รวมไปจนถึงการเชื่อมโยงระหว่างกัน

4. สะท้อนให้เห็นถึงชัยชนะที่ผ่านมา (Reflect Upon Past Wins)

ให้สมาชิกในทีมได้แบ่งปันเรื่องราวเกี่ยวกับสถานการณ์ที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของทีมอย่างแท้จริง อะไรที่เป็นจุดแข็ง อะไรที่ทำให้เป็นไปได้? ผลลัพธ์ที่ตามมาคืออะไร? และในทางตรงกันข้าม เรื่องราวของทีมที่ขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมอย่างไร



โปรดทบทวน -ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Sandahl มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://orll.cc/6EeHl



https://kuza.me/ld72C

10 ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Soucy



Soucy (n.d.) เป็นรองประธานฝ่ายการตลาดของ Time Doctor ซึ่งเป็นซอฟต์แวร์ติดตามเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวถึง วิธีเพิ่มทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในที่ทำงาน (เคล็ดลับ เครื่องมือ) ไว้ดังนี้

1. นำโดยใช้ตัวอย่าง (Lead by Example)

การกระทำของผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) นั้นมีน้ำหนักทำหน้าที่กำหนดเสียง ผลงานและการมีส่วนร่วมของทีม

ดังนั้น หากผู้นำมาประชุมทีมสาย ผัดวันประกันพรุ่ง และไม่แสดงความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดของตนเอง ลูกทีมก็จะรู้สึกว่าการปฏิบัติเช่นนั้นไม่ได้ผิดอะไร

มากไปกว่านั้น ยังไม่สามารถทำให้ทีมยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ได้ในเมื่อผู้นำเองก็ไม่ได้ปฏิบัติตาม

นั่นเป็นสาเหตุว่าทำไมผู้นำควรปฏิบัติตนตามบรรทัดฐานของทีม และต้องยึดมั่นในความมีพันธะรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง

จะนำโดยใช้ตัวอย่าง อย่างไร (How to Lead by Example)

- การทำงานโปรเจคให้ทันตามกำหนด
- การถกถึงสาเหตุต่อเป้าหมายที่ไม่ประสบผลสำเร็จ
- ฝึกปฏิบัติตนให้ตรงต่อเวลาโดยการเข้าร่วมประชุมทีมตามหนดเวลา
- ยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ต่อพนักงานลูกจ้างโดยไม่คำนึงถึง

ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร

2. ตั้งความคาดหวังให้กระจ่างชัด (Set Clear Expectations)

พนักงานลูกจ้างไม่สามารถยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ของพวกเขาได้หากไม่ตระหนักว่าอะไรคือสิ่งที่คาดหวัง

ด้วยความคาดหวังต่าง ๆ และความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำต้องแน่ใจว่าได้วางมาตรฐานและผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้อย่างเหมาะสมแล้ว

การทำสิ่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนล่วงหน้า ทำให้ง่ายสำหรับทีมที่จะยอมรับเอาความรับผิดชอบ (Responsibility) ต่อความสำเร็จและการกระทำของพวกเขา

มากไปกว่านั้น บรรทัดฐานที่คลุมเครือไม่กระจ่างสามารถนำไปสู่พฤติกรรมร้าย ๆ ของพนักงานลูกจ้างได้ เป็นต้นว่า :

- การแสดงความไม่พอใจต่อผู้จัดการอย่างเปิดเผย
- เป็นสาเหตุแห่งความขัดแย้งบ่อย ๆ

- การกล่าวอ้างว่าถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม เป็นต้น

จะตั้งความคาดหวังให้กระจ่างชัดได้อย่างไร (How to Set a Clear Expectation)

เพื่อเพิ่มความโปร่งใสในที่ทำงาน คุณสามารถ :

- กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน (KPLs) และการวัดประเมินผลในแต่ละเดือนให้กระจ่างชัด
- ตระเตรียมผลสะท้อนการทำงานอย่างมีความหมาย
- แบ่งปันข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับโปรเจค เช่น โปรเจค ไทม์ไลน์ ขั้นตอนการทำงาน และอื่น ๆ
- ให้มีการพูดคุยสนทนาตัวต่อตัวเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความก้าวหน้าของโปรเจค

3. ตั้งเป้าหมายที่สามารถไปถึงผลสำเร็จได้ (Set Achievable Goals)

การเข้าใจภาพที่ใหญ่มากเท่าใดจะยิ่งช่วยให้พนักงานลูกจ้างเข้าใจว่าตรงไหนที่เหมาะสมสำหรับพวกเขา และผลที่สุดคือพวกเขาจะรับเอาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไปเป็น ความรับผิดชอบ (Responsibility) ของตนเอง

เมื่อพนักงานลูกจ้างเข้าใจอย่างกระจ่างชัดว่าพวกเขามีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่ออะไร ผู้นำควรช่วยให้ลูกทีมวางเป้าหมายที่วัดประเมินได้ และกำหนดหน้าที่เฉพาะบุคคล ให้ตรงตามบทบาทของพวกเขา

พนักงานลูกจ้างควรมีการกำหนดมาตรฐานการวัดผลที่ช่วยให้รู้ว่าพวกเขากำลังไปถึงเป้าหมายขององค์กรหรือยัง

อย่างไรก็ดี เป้าหมายเหล่านี้ควรจะสามารถบรรลุได้

ในฐานะผู้นำที่รู้หน้าที่ ควรให้ลูกทีมมีส่วนร่วมในกระบวนการวางเป้าหมายทั้งสำหรับวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและของทีม แทนที่จะจัดหน้าที่ให้พวกเขาอย่างง่าย ๆ

จะตั้งเป้าหมายที่สามารถทำสำเร็จได้อย่างไร (How to Set Achievable Goals)

เพื่อจะพิชิตการขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการทำงานอย่างที่เคยเป็น สามารถสร้างเป้าหมาย SMART goals. ได้

SMART goal คืออะไร?

SMART เป็นคำที่ย่อมาจาก Specific (ชี้เฉพาะเจาะจง), Measurable (สามารถวัดประเมินได้), Achievable (บรรลุได้), Realistic (เป็นจริง), และ Timely (เหมาะสมกับเวลา).

หมายความว่า SMART goal ควรจะมีความสอดคล้องกับทุก ๆ เกณฑ์ข้างบนดังกล่าว

ยกตัวอย่าง เช่น สำหรับพนักงานฝ่ายขาย SMART goal อาจจะเป็น “ปิดที่ ได้ลูกค้า 50 ราย ในไตรมาสที่สาม”

เป้าหมายนี้มีความเฉพาะเจาะจงในการกล่าวถึงจำนวนของลูกค้าที่คาดการณ์ไว้และสามารถวัดประเมินผลได้จากตัวเลขจำนวนจริงของลูกค้า ยิ่งไปกว่านั้น ยังประสบผลสำเร็จได้และเป็นจริงขณะที่จำนวนที่คาดการณ์นั้นไม่ได้สูงจนเกินไปและมีระยะเวลาถึงสามเดือน

4. มีการสนทนาพูดคุยกันบ่อย ๆ เป็นประจำ (Have Frequent Conversations)

พนักงานลูกจ้างอาจเห็นว่ายากที่จะเข้าใจพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของพวกเขามีผลอะไรต่อเพื่อนร่วมทีมและต่อองค์กร

นั่นเป็นเหตุผลว่าทำไมผู้นำจำเป็นต้องกำหนดต้นตอสาเหตุของการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ

ขณะที่ไม่สามารถหาทางแก้ปัญหาได้ จนกว่าจะไปเผชิญกับปัญหา อาจจะต้องการกำหนดให้มีการทบทวนพิจารณาการทำงานแบบตัวต่อตัวเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

อย่างไรก็ดีการพูดคุยปรึกษาในเรื่องทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ของพนักงานลูกจ้างไม่ได้ทำให้เกิดการตึงเครียดหรือการคาดคั้นแต่อย่างใด

ผู้นำสามารถสนทนาพูดคุยได้เรื่อย ๆ และกำหนดเวลาติดตามผลเพื่อให้แน่ใจว่าการปรึกษาหารือนั้นได้กระทำอย่างต่อเนื่อง

มากไปกว่านั้นควรให้วัตถุประสงค์ของการประชุมพูดคุยนั้นกระจ่าง ดังนั้นสามารถติดตามพัฒนาการได้จากช่วงก่อนหน้านี้

ในการตรวจสอบนี้ควรให้เป็นการสนทนาที่เป็นธรรมชาติและไม่ทำให้พนักงานลูกจ้างรู้สึกว่าถูกข่มขู่คุกคามจากการพูดคุยเป็นการส่วนตัว

วิธีการสนทนาที่มีความหมายกับพนักงาน (How to Have Meaningful Conversations with Employees)

เพื่อให้แน่ใจว่าการสนทนาพูดคุยกับลูกจ้างเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้นำสามารถ :

- วางแผนบทสนทนาไว้ก่อนล่วงหน้า
- พูดตรงประเด็นในจุดที่เป็นกังวล
- ชี้ชัดให้กระจ่างโดยการกล่าวอ้างตัวอย่าง
- มุ่งให้ความสำคัญกับคำพูดและน้ำเสียงของตนเอง
- เสนอแนวทางแก้ปัญหาที่เห็นว่าเหมาะสม

5. เตรียมผลสะท้อนกลับ (Provide Feedback)

บางครั้งเหตุผลสำหรับเป้าหมายที่ไม่เหมาะสมเป็นเพราะขาดการฝึกอบรมพนักงานลูกจ้างใหม่ อย่างไรก็ดี ในกรณีของพนักงานลูกจ้างที่มีประสบการณ์นั้นอาจเกิดจากการมีตารางงานที่อัดแน่นมากเกินไป

ไม่ว่าอย่างไร สามารถเสริมแรง ชุดความคาดหวังโดยการให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) ที่ตรงไปตรงมา และทำให้พนักงานลูกจ้างได้รับรู้ว่าพวกเขายืนอยู่ ณ จุดใด สิ่งนี้จะช่วยให้พวกเขายอมรับเอาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบส่วนตนได้มากยิ่งขึ้นเพื่อเป้าหมายและการปฏิบัติงานของพวกเขา

ผลสะท้อนกลับ (Feedback) และการฝึกอบรมทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills training) จะสามารถช่วยให้ประสบผลสำเร็จในทางบวก โดยพนักงานลูกจ้างที่มีความรู้สึกในแง่ดี แต่ในกรณีที่รุนแรงอาจจำเป็นจะต้องใช้วิธีการที่เข้มงวดกว่า

ไม่ว่าอย่างไรก็ตาม ผู้นำควรจะมีความกระจ่างชัดในเรื่องพฤติกรรมและการปรับปรุงพัฒนาที่คาดหวังจากพนักงานลูกจ้างที่กำลังก้าวต่อไปข้างหน้า ผู้นำยังสามารถให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ว่าจะต้องทำอย่างไรถึงจะทำให้สิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้น

จะให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) ที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้อย่างไร

สิ่งต่อไปนี้ สามารถช่วยให้ผลสะท้อนกลับทั้งต่อพนักงานลูกจ้างที่มาใหม่และผู้ที่ผ่านประสบการณ์มาแล้ว :

- ปรึกษาหารือถึงพัฒนาการความก้าวหน้าของพวกเขาต่อเป้าหมายแต่ละเดือน
- มุ่งให้ความสนในความท้าทายปัจจุบันหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่พนักงานลูกจ้างกำลังเผชิญอยู่
- ตอบคำถามของพวกเขา และแสดงความห่วงใยอย่างเต็มประสิทธิภาพ
- ใช้เค้าโครงเรื่องเพื่อหลีกเลี่ยงความอึดอัดใจ
- แสดงความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ
- ยกย่องชมเชยกับชัยชนะและความสำเร็จของพวกเขา
- สอบถามพนักงานลูกจ้างว่าเห็นด้วยกับผลสะท้อนกลับและมีข้อสงสัยหรือไม่

6. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Be Considerate)

จำไว้ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นนั้นล้วนมีเหตุผลเสมอ

ตัวอย่าง เช่น ถ้ามีพนักงานลูกจ้างคนใดคนหนึ่งมาทำงานสายทุกวัน หรือว่าขาดงานบ่อย อาจเป็นเพราะสาเหตุของสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

พวกเขาอาจจะกำลังทำหน้าที่ผู้ปกครองที่ต้องไปส่งลูกที่สถานรับเลี้ยงเด็ก หรือไม่ก็อาจมีความจำเป็นจะต้องดูแลผู้ใหญ่ที่ต้องการความช่วยเหลือพิเศษภายในบ้าน

แทนที่จะทึกทักสิ่งต่าง ๆ เอง หรือการใช้น้ำเสียงที่ดุดันในการกล่าวถึงประเด็นนี้ ควรพูดคุยสอบถามกับพวกเขาถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา และสามารถอธิบายถึงผลกระทบที่เกิดจากพฤติกรรมเหล่านั้นของพวกเขา

ยิ่งไปกว่านั้น ตลอดการพูดคุยให้แน่ใจว่าการแสดงออกต่าง ๆ ไม่ได้ไปบั่นทอนกำลังใจของพนักงานลูกจ้าง

ทำอย่างไร?

ผู้นำจำเป็นจะต้องแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจทั้งต่อพนักงานลูกจ้างและต่อความรับผิดชอบของบริษัท

รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราทำอย่างไร?

เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ผู้นำสามารถให้คำแนะนำทางเลือกในงานที่มีความยืดหยุ่น เป็นต้นว่า :

- อนุญาตให้ทำงานที่บ้านหรือสถานที่ไกลได้
- เสนอทางเลือกให้ทำงานนอกเวลา
- อนุญาตให้พนักงานลูกจ้างปฏิบัติงานตามตารางที่มีความยืดหยุ่น เช่น เรื่องเวลา และขมวดตารางงานให้เป็นราย

7. สร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ (Create an Environment of Trust)

การจ้ำจี้จ้ำไชต่อพนักงานลูกจ้าง อาจทำให้เกิดผลที่รวดเร็วก็จริง แต่มันไม่ยืดยาวนานต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)

พนักงานลูกจ้างที่ไม่ได้รู้สึกว่ามีความปลอดภัยในงาน มีแนวโน้มที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อความผิดผิดพลาดของตนเองน้อยลงเป็นเพราะเกรงกลัวอำนาจ

ยิ่งไปกว่านั้น การคอยตำหนิพนักงานลูกจ้างอยู่ตลอดเวลาโดยปราศจากการให้คำยกย่องสามารถนำไปสู่การที่พวกเขาขาดความไว้วางใจในภาวะความเป็นผู้นำทีม

จะสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจได้อย่างไร?

กุญแจสำคัญในการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ไม่ใช่การลงโทษพนักงานลูกจ้างทุกครั้งที่มีการทำงานผิดพลาด แต่เป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้พวกเขายึดมั่นในการแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำนั้น ๆ

โดยการสร้างสภาพแวดล้อมบนพื้นฐานแห่งความไว้วางใจ ควรเปิดโอกาสในการพูดคุยสื่อสารเพื่อให้พนักงานลูกจ้างสามารถยอมรับความผิดพลาดและข้อบกพร่องต่าง ๆ ของพวกเขาได้ง่ายขึ้น

แนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ ผู้นำสามารถนำไปปรับใช้ได้ เช่น :

- หลีกเลี่ยงการควบคุมดูแลสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ของพนักงานลูกจ้าง
- ส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์ภายในทีมอย่างสม่ำเสมอเพื่อจะเรียนรู้พวกเขาให้มากขึ้น
- ควบคุมดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ในการสร้างทีมในระยะห่างเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแรงขึ้น
- ยกย่องและให้รางวัลแก่ความขยันและความสำเร็จต่าง ๆ

8. รักษาความสมดุลเสมอภาค (Maintain Equilibrium)

บางครั้ง พนักงานลูกจ้างบางคนอาจไม่แสดงออกถึงความรับผิดชอบทั้งนี้อาจเกิดจากการขาดความกระจ่างชัดจากผู้นำ

ในกรณีนี้ ควรแสดงพฤติกรรมที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) ให้พวกเขาเห็นเป็นตัวอย่าง ผู้นำสามารถให้ทรัพยากรที่เหมาะสมแก่พวกเขา หรือให้โอกาสพวกเขาได้ปรับปรุงตนเอง

และหากว่ามีพนักงานลูกจ้างคนใดที่ล้มเหลวเป็นเพราะพวกเขาขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ผู้นำควรแสดงออกในสิ่งที่จำเป็น เช่น :

- การพิจารณาที่จะไม่ไว้วางใจในระดับความรับผิดชอบ (Responsibility) นั้นอีก

- แนะนำคอร์สฝึกฝนเพื่อช่วยให้แก้ไขข้อบกพร่อง
- หรือในกรณีที่รุนแรงมากต้องตัดสินใจปล่อยพวกเขาไป

ท้ายที่สุดคือพนักงานลูกจ้างที่ขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบไม่สามารถเป็นสาเหตุแห่งการไม่แสดงออกถึงความรับผิดชอบใด ๆ

ซึ่งเป็นเหตุผลว่าทำไมผู้นำควรรักษาสมดุลในการจัดการกับสถานการณ์เช่นนั้นและยึดมั่นในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ถูกต้องเป็นปัจเจกบุคคล

จะรักษาสมดุลเสมอภาคได้อย่างไร?

การยึดถือคนให้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountable Skills) และการตำหนิพวกเขาในข้อบกพร่อง ผู้นำควรให้รางวัลสำหรับความสำเร็จด้วย

แนวคิดบางประการในการให้รางวัล :

- กล่าวชมเชยต่อหน้าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ
- ให้เงินสดเป็นขวัญกำลังใจหรือไม่ก็บัตรกำนัลต่าง ๆ
- การเสนอให้เลื่อนขั้นตำแหน่ง

9. ใช้เครื่องมือในการสอดส่องดูแลการทำงาน (Use Productivity Monitoring Tools)

การสอดส่องดูแลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีที่ยอดเยี่ยมที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ในที่ทำงาน และจำเป็นต้องมีทรัพยากรสำคัญ เช่น เครื่องมือที่ช่วยจัดการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงาน

มันสามารถช่วยระบุกิจกรรมที่ไม่สร้างเสริมงานของพนักงานลูกจ้างและพื้นที่แห่งการปรับปรุงพัฒนา และยังช่วยสร้างความโปร่งใสให้ผู้นำได้รู้ว่าพนักงานลูกจ้างกำลังทำอะไรในระหว่างเวลางาน



โปรดทบทวน -ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Soucy มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://orll.cc/vwrhR

โปรดวิจารณ์ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้าง
ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ(Accountability Skills)
ที่สรุปข้างล่างนี้ว่า ทำให้เข้าใจครอบคลุมและชัดเจนแล้ว
หรือไม่ ควรปรับหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่



สรุป จากทัศนะของ Arcement (2015), Brearley (2017), Cornett (2018), Boogaard (2020), Nelson (2020), Weliver (2020), Shaffer (2021), Dowding et al (n.d.), Sandahl (n.d.), และ Soucy (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สามารถระบุข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ดังนี้

1. ซื่อสัตย์ (Be Honest)
2. ทำทีละงาน (Do One Task at a Time)
3. ให้รางวัลตัวเอง (Reward Yourself)
4. กำหนดผลลัพธ์ (Define the Outcomes)
5. ทำให้เป็นทางการ (Make It Formal)
6. ตั้งเป้าหมายเล็ก ๆ (Set Micro-Goals)
7. ทบทวนตนเอง (Review Self)
8. การประเมินตนเอง (The Self-Assessment Piece)
9. สร้างข้อตกลงของทีม (Establish Team Agreements)
10. สร้างกรอบเวลาทำงาน (Develop a Timeline)
11. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Be Considerate)
12. ให้คุณค่ากับเวลา (Value Time)
13. อย่าแบกภาระมากเกินไป (Don’t Overcommit)
14. รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง (Know Your Role)
15. ให้การสนับสนุนครอบครัว (Support Families)
16. ให้การฝึกสอนตามที่จำเป็น (Train as Needed)
17. รักษาความสมดุลเสมอภาค (Maintain Equilibrium)
18. เสริมอำนาจแก่พนักงานลูกจ้าง (Empower Employees)
19. ตั้งความคาดหวังให้กระจ่างชัด (Set Clear Expectations)
20. ใช้บัญชีรายการอย่างชาญฉลาด (Use Lists Wisely)
21. ใช้เวลาอย่างชาญฉลาด (Use Time Wisely)
22. สร้างรายงานภารกิจส่วนบุคคล (Create a Personal Mission Statement)
23. นำโดยการแสดงให้เป็นแบบอย่าง (Lead by Example)
24. สะท้อนให้เห็นถึงชัยชนะที่ผ่านมา (Reflect Upon Past Wins)

25. แน่ใจถึงแหล่งทรัพยากรที่จำเป็น (Ensure Necessary Resources)
26. สร้างความเข้าใจแห่งปัจเจกบุคคล (Build Individual Understanding)
27. สื่อสารและแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (Communicate and Share Information)
28. แน่ใจว่าได้เลือกผู้รับผิดชอบเพียงบุคคลเดียว (Make Sure Choose Only One Accountability Person)
29. ทำมาตรฐานที่คาดหวังให้กระจ่างชัด (Make Expectations Clear)
30. พัฒนาผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Develop Accountable Skills Leaders)
31. สร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ (Create an Environment of Trust)
32. ตระเตรียมแหล่งทรัพยากรให้เหมาะสม (Provide Proper Resources)
33. ติดตามผลงานและให้ทุกคนรักษาคำพูด (Follow Up and Let Everyone Keep Their Word)
34. ตั้งเป้าหมายที่สามารถไปถึงผลสำเร็จได้ (Set Achievable Goals)
35. มีการสนทนาพูดคุยกันบ่อย ๆ เป็นประจำ (Have Frequent Conversations)
36. แสดงเจตจำนงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Require Accountability Skills)
37. เป็นแบบอย่างในทักษะพันธะความรับผิดชอบ (Hold Yourself Accountable Skills)
38. ใช้เครื่องมือในการสอดส่องดูแลการทำงาน (Use Productivity Monitoring Tools)
39. เตรียมผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา (Provide Candid Feedback)
40. อธิบายเป้าหมายความคาดหวังอย่างกระจ่างชัด (Clearly Explain Expectations)
41. สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมพอดี (Create a “Just Right” Learning Environment)
42. การประชุมร่วมกันของนักเรียน ผู้ปกครองและครู (Student, Parent, and Teacher Conferences)
43. แน่ใจว่าได้สื่อสารถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Be Sure to Communicate Accountability Skills)
44. สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (Create Clarity Around Roles & Responsibilities)
45. สร้างเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วดำเนินงานตามเป้าหมายนั้น (Establish Clear Goals, Then Follow Up)
46. สอนพนักงานลูกจ้างว่าจะกล่าวคำขอโทษออกมาอย่างไร (Teach Employees How to Issue a Real Apology)
47. เน้นย้ำจุดแข็งและปรับปรุงจุดด้อยของตนเอง (Emphasize Strengths, Improve Your Weaknesses)
48. ให้นักเรียนได้แสดงความเป็นเจ้าของในการเรียนรู้ของพวกเขา (Have Students Take Ownership of Their Learning)
49. ปลูกฝังทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นวัฒนธรรมในองค์กร (Inculcate

Accountability Skills as Organizational Culture)

50. ให้พนักงานลูกจ้างมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน (Involve Employees in the Goal-Setting Process)
51. รับรู้และยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และหยิบยกขึ้นมาถกปัญหาอย่างเปิดเผย (Recognize Your Own Mistakes and Openly Discuss Them)



จากนานาทัศนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concept) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





Arcement, B. (2015, August 20). *8 Strategies for bringing greater accountability to your workplace*. Retrieved August 4, 2021, from https://www.bizjournals.com/bizjournals/how-to/growth-strategies/2015/08/8-strategies-for-bringing-greater-accountability.html

Boogaard, K. (2020, March 10). *How to increase accountability in the workplace*. Retrieved August 10, 2021, from https://toggl.com/blog/how-to-increase-accountability-in-the-workplace

Brearley, B. (2017, March). *How to improve accountability in your team.* Retrieved August 4, 2021, from https://www.thoughtfulleader.com/improve-accountability-in-your-team/

Cornett, I. (2018, July 10). *5 Ways to demonstrate leadership accountability & ensure it in others*. Retrieved August 4, 2021, from https://www.eaglesflight.com/blog/5-ways-to-demonstrate-leadership-accountability-ensure-it-in-others

Dowding, M., Jackson, K., Swift, C., Hughes, M. Beel, S., Hancock, J., Dunne, K., Bishop, L., Gledhill, A., Robinson, R., Mugridge, T., Macleod, C. & Roy, A. (n.d.). *How to develop personal accountability*. Retrieved August 9, 2021, from https://www.mindtools.com/pages/videos/developing-personal-accountability-transcript.htm

Nelson, E. (2020, June 25). *3 Ways to promote accountability in the workplace*. Retrieved August 4, 2021, from https://www.fond.co/blog/accountability-in-the-workplace/

Sandahl, P. (n.d.). *Improve accountability on teams in 4 simple steps*. Retrieved August 9, 2021, from https://teamcoachinginternational.com/improve-accountability-teams-four-simple-steps/

Shaffer, J. (2021, June 22). *How to increase student accountability*. Retrieved August 9, 2021, from https://www.teachhub.com/teaching-strategies/2021/06/how-to-increase-student-accountability/

Soucy, L. (n.d.). *How to increase accountability in the workplace (tips, tools*). Retrieved August 4, 2021, from https://biz30.timedoctor.com/how-to-increase-accountability-in-the-workplace/

Weliver, D. (2020, July 1). *Manage yourself: 10 Ways to make yourself accountable at work, in life, and with money.* Retrieved August 9, 2021, from https://www.moneyunder30.com/manage-yourself-10-ways-to-make-yourself-accountable-at-work-in-life-and-with-money



คู่มือชุดที่ 6

ขั้นตอนเพื่อพัฒนา
ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
(Accountability Skills)



ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ พ.ศ.2566

คู่มือชุดที่ 6
ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)



วัตถุประสงค์การเรียนรู้

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

1) บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ขีดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุ ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
2) แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียง ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
3) แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุง ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
4) แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผล ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
5) วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจารณ์ ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
6) รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการ ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้

คำชี้แจง

1) โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะที่นำมากล่าวถึงแต่ละทัศนะ
2) หลังจากการศึกษาเนื้อหาแต่ละทัศนะ โปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ
3) หากท่านต้องการศึกษารายละเอียดของขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากแต่ละทัศนะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ

1 ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Prosen



Prosen (2017) เป็นที่ปรึกษาด้านความเป็นผู้นำ และวิทยากรของ Vistage Bob กล่าวถึง 7 ขั้นตอน ในการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบและประสบผลสำเร็จในผลลัพธ์ที่น่ามหัศจรรย์ในองค์กร

ขั้นตอนที่ 1 : สร้างวัตถุประสงค์ 3 อันดับสูงสุดขององค์กร ที่กระจ่างชัด กระชับ วัดประเมินผลได้ และสามารถปฏิบัติได้จริง (Establish the Organization's Top Three Objectives: Clear, Concise, Measurable and Obtainable) หมายถึง วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์กร เมื่อองค์กรได้กำหนดนิยามแล้ว วัตถุประสงค์เหล่านั้นต้องชัดเจนกระจ่าง กระชับรัดกุม สามารถวัดและประเมินผลได้ และสามารถปฏิบัติได้จริง เมื่อองค์กรได้รับการตั้งเป้าหมายให้มุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขั้นสูงสุดขององค์กร พนักงานลูกจ้างทุกคนควรจะตอบรับต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ การกระทำขององค์กรเช่นนี้จะช่วยให้การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางที่ประสบผลสำเร็จได้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 : มอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคนในทีม ให้ได้รับวัตถุประสงค์ที่เฉพาะจง (Assign Each Team Member His or Her Respective Objectives) หมายถึง เมื่อองค์กรได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่ชัดร่วมกันกับสมาชิกในองค์กร อาจจะแบ่งสายงานเป็นกลุ่มย่อยออกไปให้ตรงกับสายงานของผู้ที่ได้รับผิดชอบ เมื่อถึงเวลาประชุมร่วมกันในแต่ละสายงานต้องพร้อมและเข้าเจ้าในบทบาทหน้าที่ของตนที่ได้รับ เพื่อจะได้ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นำสู่ความประสบผลสำเร็จ นั่นคือเป้าหมายสูงสุดของทางองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 : ถามสมาชิกแต่ละคนในทีมว่าอะไรเขาต้องการจะพิชิตชัยชนะ (Ask Each Team Member What He or She Needs to Win) หมายถึง การที่ช่วยให้บุคคลพิชิตความสำเร็จ ผู้นำ หรือ ผู้บริหารขององค์กร จะต้องมีการวางแผนที่รัดกุมเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด โดยการวางแผนจะต้องปรึกษาหารือกับพนักงานทุกคนในองค์กร โดยผู้นำให้สมาชิกในองค์กรเสนอสามสิ่งสำคัญที่ต้องการจะประสบผลสำเร็จในแต่ละวัตถุประสงค์ โดยให้สมาชิกขององค์กรทุกคนจดบันทึกไว้ว่าสามสิ่งที่พวกเขาเสนอมานั้นเป็นแนวทางที่องค์กร และพวกเขาจะประสบผลสำเร็จนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดนั้นได้ สิ่งนี้ถือได้ว่าเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นการพัฒนาผู้นำขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพอย่างสร้างสรรค์

ขั้นตอนที่ 4 : เห็นด้วยกับสิ่งที่ผู้นำจะช่วยเหลือ (Agree on What the Leader will do to Help) หมายถึง ผู้นำ หรือ ผู้บริหารขององค์กร ได้สอบถามถึงปัญหาอุปสรรคของสมาชิกในองค์กรแต่ละบุคคลว่า ต้องการให้องค์กรช่วยเหลือในด้านไหนบ้าง เพื่อที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และขับเคลื่อนองค์กร สมาชิกทุกคนไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 5 : ติดตามผลงาน (Follow Up) หมายถึง เมื่อองค์กรต้องการทราบว่าการพัฒนาบุคลากรจะส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรอย่างไร เราจำเป็นต้องมีการมอบหมายภารกิจ และติดตามผลลัพธ์ของภารกิจที่มอบหมาย เพื่อการรับทราบถึงผลลัพธ์ที่ได้ให้ชัดเจน เช่น โครงการพัฒนาระบบการทำงานให้ใช้เวลาน้อยลง โครงการพัฒนากระบวนการให้บริการเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ เมื่อองค์กรกำหนดระดับการวัดผล ตัววัดผล วิธีการวัด และกระบวนการติดตามผลได้แล้ว ก็เท่ากับว่าองค์กรสามารถบอกได้ว่า ผู้เข้าอบรมสามารถใช้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และแสดงพฤติกรรมตามความรู้ที่ได้เรียนมามากน้อยเพียงใดแล้ว หากแต่ไม่สามารถบอกได้ว่า ระดับคะแนนที่ได้มานั้น อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจหรือไม่ จึงต้องมีกระบวนการประเมินผล เพื่อเป็นการสรุปผลการพัฒนาอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 6: แบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้มา (Share Lessons Learned) หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรการถ่ายทอดองค์ความรู้ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดของเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ซึ่งทำ ให้เกิดผลอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งที่สำเร็จหรือล้มเหลว หรือการสืบค้นความรู้จากการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์ที่ฝังลึกจากกลุ่มเป้าหมายที่ได้ร่วมการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นบทเรียนทางลบ หรือ บทเรียนจากความล้มเหลว และบทเรียนทางบวกหรือบทเรียนจากความสำเร็จเพื่อให้สมาชิก และองค์กรมุ่งไปทิศทางที่ประสบผลสำเร็จในภายภาคหน้า

ขั้นตอนที่ 7: ผลรางวัล (Reward Results) หมายถึง เมื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์กรนั้นได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำ หรือผู้บริหารขององค์กรควรมีรางวัลให้กับสมาชิกในองค์กร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของสมาชิก และผลรางวัลที่สมาชิกได้นั้นเขาจะตระหนักถึงความมั่นใจ และความตั้งใจในการทำงาน ถ้าหากทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ก็จะได้รับผลรางวัลตอบแทน



โปรดทบทวน -ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Prosen มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://orll.cc/mcqO4



https://kuza.me/9gzzT

2 ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ James

James (2019) เป็นรองศาสตราจารย์ด้านศัลยศาสตร์ Harvard Medical School กล่าวถึง 3 ขั้นตอน ที่นำพาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ดีเยี่ยมกว่า ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จงตั้งใจ (Be Intentional)

ในขั้นตอนแรกของการสร้างวัฒนธรรมแห่งทักษะความมีพันธะรับผิดชอบคือการกำหนดความคาดหมายที่กระจ่างชัดเจน ในส่วนของคุณภาพและการปฏิบัติงาน มันเป็นบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องสื่อสารถึงภารกิจและอธิบายว่าสมาชิกในองค์กรแต่ละคนเข้าใจในเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะช่วยกำหนดบทบาทหน้าที่และภาระความรับผิดชอบต่าง ๆ ร่วมกันกับสมาชิกในองค์กรเพื่อไปสู่ความกระจ่างชัดเจน บางกลุ่มอาจจะพัฒนาไปเป็นกฎระเบียบขององค์กร หรือไม่ก็หลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตัวอย่างมืออาชีพ สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะเมื่อเวลาที่ผู้นำ หรือผู้บริหารขององค์กรได้กำหนดเงื่อนไขภาระงานให้สมาชิกในแต่ละฝ่ายรับผิดชอบ ก็ต้องทำตามหน้าที่ของตนอย่างตั้งมั่น และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด

ขั้นตอนที่ 2. เฝ้าสังเกตดูพัฒนาการ (Monitor Progress)

การเฝ้าสังเกตดูพัฒนาการของปัจเจกบุคคล และสมาชิกในองค์กรจะทำให้ผู้นำสามารถจัดเตรียมผลสะท้อนกลับของการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง สามารถระบุและจัดการปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน และช่วยให้มั่นใจว่าสมาชิกขององค์กรต้องการที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ การตรวจสอบดูง่าย ๆ ว่าสมาชิกในองค์กรกำลังทำอะไร และผู้นำ หรือผู้บริหารจะช่วยเสริมสร้างพลังบวกให้กับสมาชิกได้อย่างไร ถ้าจะให้ดีสมบูรณ์แบบ ให้สร้างข้อตกลงร่วมกันกับสมาชิกภายในทีม การใช้วัตถุประสงค์และข้อมูลที่โปร่งใส (เช่น ผลทางด้านสถานพยาบาล, ประโยชน์ของระเบียบวิธีการที่ปลอดภัย, รอยขีดแห่งประสบการณ์ของผู้ป่วย , จำนวนครั้งที่ผ่าตัดตั้งแต่เริ่มต้น, การเข้าร่วมการประชุม, รายงานข้อบกพร่อง เป็นต้น) จะช่วยหลีกเลี่ยงความคลุมเครือเมื่อให้ผลสะท้อนกลับและการใช้ผลปฏิบัติงาน สอดคล้องกับองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นมืออาชีพ (เช่น การสื่อสาร, ความตรงต่อเวลา,ความเคารพนับถือ) สามารถสังเกตได้โดยตรงหรือประเมินได้จากเครื่องมือกลไกการให้ผลสะท้อนกลับ และแบ่งปันสิ่งเหล่านั้นกับแต่ละบุคคล

ขั้นตอนที่ 3 ให้มีการคุยสนทนากันถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Have Accountability Skills Conversations)

ผู้นำ หรือผู้บริหารขององค์กรเกือบจะทุกคนต้องเผชิญกับสถานการณ์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่สมาชิกในองค์กรแสดงออกถึงพฤติกรรมว่ามีความเสี่ยงอันตรายถึงชีวิตในคุณภาพการดูแลรักษาผู้ป่วยหรือสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้ทีมปฏิบัติหน้าที่ได้ต่ำกว่ามาตรฐาน ตัวอย่างอาจจะประกอบด้วย ความผิดพลาดในความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ประเด็นของความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลทางด้านพยาบาลที่ขาดคุณภาพ, การถดถอยซึ่งประสิทธิภาพความเป็นมืออาชีพ และพฤติกรรมที่แตกแยกที่แสดงออกภายนอก มันเป็นวิกฤติที่จะต้องกล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ไว้ตั้งแต่ต้น ๆ และต้องมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการพูดคุยสนทนานั้น ไม่ควรรอจนเนิ่นนานเกินไป หรือพยายามจะหลีกเลี่ยงปัญหาจะยิ่งแย่ลงและจะสื่อสารกันผิดพลาดเมื่อเพิกเฉย การมีขอบข่ายงานเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบากในการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบนั้นสำคัญมาก ผู้นำ หรือผู้บริหารสามารถทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยวิธีที่ไม่ซับซ้อนแต่มีประสิทธิภาพต่อการจัดการ ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ



โปรดทบทวน -ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ James มีสาระสำคัญอย่างไร ?

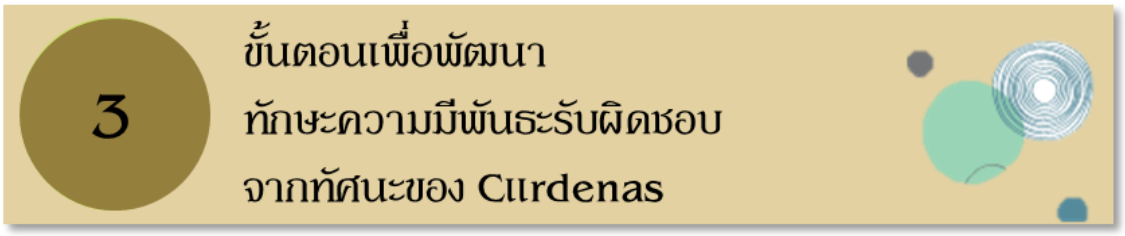
.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://orll.cc/13Zu6



Cárdenas (2020) เป็นทีมนักเขียนใน Freelancce Latin America ที่เปิดบริการช่วยเหลือ ปรับปรุงการทำงานของบุคคล หน่วยงาน องค์กร ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดผลกำไร กล่าวถึง 5 ขั้นตอน ในการปรับปรุงพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในที่ทำงาน ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1. สร้าง SMART Goals (Set SMART Goals)

การสร้าง SMART goal เป็นเทคนิคในการตั้งเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายระยะสั้น หรือระยะยาวให้มีประสิทธิภาพ และเอื้ออำนวยต่อการวัดผล ลักษณะของ SMART goal คือเป้าหมายที่มีความชี้เฉพาะ สามารถวัดความคืบหน้าได้ สมเหตุสมผล ส่งผลดีและสอดคล้องกับภาพรวมหรือระยะยาว และมีเวลาที่จำกัด

SMART ย่อมาจากความหมายดังต่อไปนี้

S - Specific หมายถึง เป็นสิ่งที่ชี้เฉพาะ และมีขอบเขตที่แน่ชัด

M - Measurable หมายถึง สามารถวัดได้ มีหลักฐาน หรือการอ้างอิงได้

A - Achievable หมายถึง เป็นไปได้ สมเหตุสมผล ภายใต้ระยะเวลาและทรัพยากร

R - Relevant หมายถึง สอดคล้องกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการในระยะยาว

T - Time-based หมายถึง มีระยะเวลาที่จำกัด

การพัฒนาเป้าหมาย SMART goals เป็นหัวเรื่องทั้งหมดในตัวขององค์กร ดังนั้น จึงมีอะไรที่จะต้องศึกษาเรียนรู้ให้มากกว่าที่กล่าวมานี้ เพียงรู้ไว้ว่ากลวิธีนี้เริ่มจากจุดเล็ก ๆ ไปสู่จินตนาการและเกิดการพูดคุยสนทนาอย่างกระจ่างชัดระหว่างสมาชิกขององค์กรและผู้บริหาร

ขั้นตอนที่ 2 อย่าหลีกเลี่ยงการพูดคุยสนทนาในเรื่องที่ยากลำบาก (Don't Avoid Difficult Conversations)

สำหรับผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรโดยทั่วไป การให้คำปรึกษากับสมาชิกขององค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และโดยปกติธรรมดาทั่วไป ผู้บริหารเองไม่ได้อยู่ในเหตุการณ์อุปสรรคต่าง ๆ และสมาชิกขององค์กรก็ไม่ใช่ผู้ที่สร้างปัญหา แต่เป็นฝ่ายที่เผชิญกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารต้องสร้างความไว้ใจให้กับสมาชิกขององค์กรยึดมั่นในความใกล้ชิดสนิทสนม จะไม่ทำให้เกิดปัญหาการเผชิญหน้า มีวิธีมากมายที่จะพูดคุยกันภายในองค์กรและค้นหาว่ามีอะไรเกิดขึ้น ขณะเดียวกันก็ให้มองหาวิธีแก้ไขโดยปราศจากความหุนหันพลันแล่นหรือความขึงขังต่อสมาชิกทุกฝ่าย ผู้บริหารควรคำนึงอย่างรวดเร็วว่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นนั้นไม่ได้น่ากลัว หรือมีข้อตำหนิ หรือไม่มีเพียงบางอย่างเกิดขึ้นเมื่อโครงการได้กระทำเสร็จสิ้นสมบูรณ์ และในที่นี้ผู้บริหารจะต้องรู้จักเอาใจสมาชิกขององค์กรมาใส่ใจของผู้บริหารเอง เพราะหากเกิดปัญหาอะไรจะสามารถหาทางออกให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 กล่าวถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ (Address the Poor Performance)

ผู้นำ หรือผู้บริหารขององค์กรมีทางเลือกที่หลากหลายในการจัดการขององค์กร ให้นึกถึงการฝึกสอน การฝึกฝน ในการมอบหมายหน้าที่ที่ดีกว่าแห่งความรับผิดชอบ เช่น ออกคำสั่งด้วยวาจา หรือการเขียนออกมาเป็นข้อความ เป็นต้น ให้แน่ใจว่าได้เลือกวิธีที่เหมาะสมถูกต้อง ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ยกตัวอย่าง เช่น พนักงานลูกจ้างใหม่ ผู้ที่ปฏิบัติงานยังไม่ดีจะต้องได้รับการฝึกสอนเพิ่มเติม นี่อาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานลูกจ้างที่มีทักษะประสบการณ์แล้วมีภาระมากเกินไป ดังนั้น หากผู้บริหารจะเลือกใช้วิธีการฝึกสอน อบรมใหม่ และให้แน่ใจด้วยว่าได้มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบต่าง ๆ โดยถูกต้องแน่นอนมากขึ้น ไม่ว่าจะสถานการณ์ใด สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการมุ่งมั่นไปยังขั้นตอนที่ 1 และให้ความกระจ่างชัดแก่พนักงานลูกจ้างขององค์กร องค์กรจำเป็นจะต้องบอกให้ชัดเจนถึงการกระทำ หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังจากพนักงานลูกจ้างในการพัฒนาก้าวหน้าและให้คำแนะนำด้วยว่าจะทำให้มันเกิดขึ้นได้อย่างไร หากหลังจากทำกระบวนการนี้แล้วยังพบว่าพนักงานลูกจ้างยังทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน วิธีการที่เข้มข้นดุดันก็จะต้องนำมาปรับใช้ เช่น การตักเตือน หรือการไล่ออก

ขั้นตอนที่ 4 คำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานลูกจ้าง (Consider your Employees' Feelings)

ผู้นำ หรือผู้บริหารขององค์กรต้องคำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในยุคนี้องค์กรจึงหันมาใส่ใจทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพื่อรักษาพนักงานของตนไว้ รวมถึงลดอัตราการลาออกให้น้อยที่สุดด้วย หนึ่งในสิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงไม่แพ้เรื่องอื่น ๆ ก็คือ "ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction)" ซึ่งนั่นเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข และอยู่ในระยะยาว ยิ่งไปกว่านั้นหากบุคลากรขององค์กรมีความพึงพอใจต่อองค์กรมากเท่าไร โอกาสที่พวกเขาเหล่านั้นจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งมันจะส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จขององค์กรที่จะมีโอกาสประสบความสำเร็จได้สูงและรวดเร็วได้เช่นกัน

งานขององค์กรในฐานะผู้นำหรือผู้บริหาร คือต้องมีจิตใจที่เมตตา หาสาเหตุของปัญหาและกำหนดหนทางแก้ปัญหาร่วมกัน จงจำไว้ว่าไม่ใช่ทุกคนที่มีความตั้งใจที่ไม่ดี ในบางครั้งพนักงานลูกจ้างก็ไม่เข้าใจว่าพฤติกรรมของพวกเขาส่งผลกระทบอย่างไรต่อองค์กร การกล่าวระบุว่ามีคนหนึ่งในจำนวนพนักงานลูกจ้างมาทำงานสายทุกวัน ที่เห็นได้อย่างชัดเจนจำเป็นต้องจดจำเขาหรือเธอ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญของการรักษาเวลา แต่นี่ไม่ได้หมายความว่าควรจะหลีกเลี่ยงขั้นตอนที่ 2 และ 3

ผู้บริหารควรเริ่มต้นจากการพูดคุยเพื่อที่จะหาสาเหตุของปัญหา เมื่อพบสาเหตุปัญหานั้นแล้ว ให้ถามพนักงานลูกจ้างในมุมมองเกี่ยวกับปัญหาและพยายามทำความเข้าใจปัญหา และติดตามผลโดยการกล่าวระบุถึงสาเหตุของปัญหา ขณะที่กำลังหาทางแก้ไขร่วมกันทั้งสองฝ่าย ทำให้ความรู้สึกของพนักงานงานลูกจ้างรู้สึกถึงเหตุและผล

ดังตัวอย่าง เช่น การที่พนักงานลูกจ้างมาสายอาจจะมีสาเหตุมากจากการที่ต้องไปส่งลูกที่โรงเรียน ทำให้ต้องมาทำงาน 9 โมงเช้า ซึ่งจริง ๆ ต้องมาเริ่มงานตอน 8 โมงเช้า ปัญหาจึงเกิดขึ้น ใน

ฐานะผู้บริหาร จำเป็นต้องเริ่มทำการเปลี่ยนแปลงอย่างเช่นเปลี่ยนตารางเวลาทำงานของพนักงานลูกจ้างอาจปรับตารางเวลางานให้มันยืดหยุ่น โดยบนพื้นฐานของตำแหน่งหน้าที่และนโยบายของบริษัท ผู้บริหารควรหาทางออกของปัญหาได้ อย่าลืมในการสนทนาพูดคุย ให้จดจ่ออยู่กับการรักษาคุณค่าในตัวเองของพนักงานลูกจ้าง ด้วยการแสดงความเป็นห่วงเป็นใยปัจเจกบุคคลเช่นเดียวกับการเป็นห่วงความต้องการขององค์กร

ขั้นตอนที่ 5 ติดตามผลงาน (Follow Up)

สิ่งเหล่านี้ คือ ขั้นตอนที่ผู้บังคับบัญชาทั้งหมดของพวกเราใช้ที่ Freelance Latin America, และจำไว้เสมอว่าขั้นตอนสุดท้ายคือการติดตามผลงาน หากผู้บริหารกล่าวถึงแต่ตัวปัญหาแต่ไม่เคยติดตาม เพียงแค่สัปดาห์เดียวให้หลัง เชื่อแน่ว่าพนักงานลูกจ้างก็จะกลับมามีพฤติกรรมเดิม ๆ ดังนั้น จงจำไว้ว่าจะต้องติดตามผลงานของพนักงานลูกจ้าง โชคดีที่สิ่งนี้ไม่ทำให้เสียเวลามาก ผู้บริหารสามารถแวะทักทายถามไถ่ในตอนเช้าวันถัดไปว่าพนักงานคนนั้นยังมีข้อคำถามอื่น ๆ หรือมีแนวคิดอะไรเพิ่มเติมอีก หลังจากนั้นก็ติดตามผลอีกในสัปดาห์ถัดไปหรือถามไถ่ว่าเป็นอย่างไรบ้าง บางที่ผู้บริหารอาจจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อช่วยให้พวกเขาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ยังคงจำไว้เสมอว่าเมื่อพวกเขาทำงานประสบผลสำเร็จแล้ว จงให้คำชื่นชมเพื่อที่จะให้พวกเขามีแรงจูงใจและตั้งมั่นที่จะทำงานออกมาให้ได้ดี



โปรดทบทวน -ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Cárdenas มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://orll.cc/BoGmZ

4 ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Leonard



Leonard (n.d.) กล่าวถึง 7 ขั้นตอน ในการปรับปรุงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ วิธีปรับปรุงผลลัพธ์ของคุณ ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมา (Learn From the Past)

เมื่อทำอะไรบางอย่างล้มเหลวทำให้เกิดความอาย ความผิดพลาดล้มเหลวที่เกิดขึ้นไม่ได้หมายความว่าจะสูญสิ้นทุกสิ่ง เราสามารถเริ่มต้นใหม่ได้ โดยให้นึกถึงเหตุผลต่าง ๆ ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ในตอนแรก ให้นึกถึงแรงบันดาลใจที่ได้ทุ่มเทให้กับตัวเอง ได้รับบทเรียนอะไรบ้าง ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จในเป้าหมายนั้นหรือไม่ เราควรเรียนรู้บางอย่างจากความผิดพลาด หรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 ค้นหาวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ของคุณ (Find Your Vision and Purpose)

วิสัยทัศน์คือแนวทางที่จะนำพาไปสู่เป้าหมาย วางแนวความคิดที่เป็นภาพรวมในทุกสิ่งที่ทำ ควรมีการกำหนดไว้อย่างดีและชัดเจน การรู้เจตนารมณ์ของตนเองสามารถตัดสินใจอะไรต่าง ๆ ได้ เรารู้เจตนารมณ์ของตนเองแล้วหรือไม่ รวมถึงความสามารถพิเศษของตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถวัดและประเมินได้ (Set Specific, Measurable Goals)

ตามวิธี GROW Method ประกอบด้วย

- Goal. เป้าหมาย
- Current Reality. ความเป็นจริงในปัจจุบัน
- Options (or Obstacles). ทางเลือก (หรือ อุปสรรค)
- Will (or Way Forward). ความมุ่งมั่น (หรือแนวทางเดินไปข้างหน้า)
- **เป้าหมาย (Goal)** อะไรที่กำลังพยายามจะทำให้สำเร็จ เต็มที่กับสิ่งที่ทำให้มาก ๆ และมันจะต้องสามารถวัดประเมินผลได้
- **ความเป็นจริง (Reality)** คือช่วงเวลาในการเดินทางไปให้ถึงเป้าหมาย ไกลแค่ไหนในการไปถึงจุดหมายปลายทางแห่งความสำเร็จที่เราต้องการ
- **ทางเลือก (Options)** วิธีไหนที่เราเลือกทำเป็นกิจวัตรให้ประสบผลสำเร็จ
- **ความมุ่งมั่น (Will)** เริ่มจากอะไรเป็นสิ่งง่ายที่สุดในการเริ่มลงมือทำ หรือเริ่มต้นการเดินทางไปสู่ความสำเร็จ และสร้างแรงผลักดันไปให้ถึงเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่สมบูรณ์ (Develop Healthy Habits)

ลักษณะนิสัยหรือกิจวัตรนี้เป็นสิ่งที่ง่าย และมีประสิทธิภาพที่สามารถเริ่มทำได้ทันที ดังนี้

- อะไรที่เราควรจะหยุดทำ
- อะไรที่เราควรจะเริ่มทำ

- อะไรที่เราจะดำเนินกระทำต่อไป

ลักษณะนิสัยคืออะไร

- สิ่งกระตุ้น (Trigger)
- กิจวัตร (Routine)
- การให้รางวัล (Reward)

บุคลากรในองค์กรคือหัวใจสำคัญ อีกประการหนึ่งของความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร คุณภาพของบุคลากรในองค์กร นอกจากจะต้องมีทักษะประสบการณ์และความรู้ความสามารถในการทำงาน ตามภาระหน้าที่แล้ว ควรต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับงาน บุคลิกภาพซึ่งเน้นคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งในองค์กรและนอกองค์กร และยังเป็นภาพลักษณ์ที่สำคัญขององค์กรอีกด้วย บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่อาจขาดลักษณะที่พึงประสงค์หลายประการ ดังนั้นเพื่อการดำเนินงานขององค์กรมีความเจริญก้าวหน้า การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

ขั้นตอนที่ 5 ยอมรับความช่วยเหลือ เพื่อการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Get Help, Get Accountable Skills)

ร้องขอความช่วยเหลือจากเพื่อน หรือมองหาคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน กลุ่มพิเศษที่เราอยู่นั้นเป็นจุดเริ่มต้นที่ยอดเยี่ยม ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกในครอบครัว บางครั้งก็สามารถให้คำแนะนำที่ไว้ใจได้ ถึงแม้พวกเขามักจะห่างไกลจากเรามาก ๆ ก็ตาม เมื่อได้ตั้งเป้าและประกาศมันออกไปแล้ว มีแนวโน้ม 20 เปอร์เซ็นต์ ที่จะยึดติดกับมันและประสบผลสำเร็จ นักคิดนักวางแผน (Masterminds) เข้าร่วมกับนักคิดนักวางแผนและทำงานในการสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบร่วมกัน การประชุมปรึกษาหารือกันอยู่เป็นประจำและการยอมรับของคนในกลุ่มจะช่วยทำให้มีแรงบันดาลใจ และเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จ ตัวต่อตัว (One on One) หาใครสักคนที่จะช่วยทั้งกิจวัตรและเป้าหมาย คนที่มีทัศนคติคล้ายกันหรือมีความสนใจเรื่องทั่วไปคล้ายกันจะเป็นประโยชน์มาก ๆ บางทีทั้งคู่อาจมีนิสัยแย่ ๆ ที่เหมือนกันที่จะต้องเอาออก สำรวจกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ให้การส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจกันและกัน ทำให้เป็นกิจวัตร ให้ความสำคัญตามลำดับก่อนหลัง หรือแม้แต่การคาดการณ์ว่าอาจต้องล้มเหลว สร้างรางวัลและบทลงโทษ ให้รางวัลแก่ตนเองสำหรับพัฒนาการที่ทำได้ กำหนดบทลงโทษเกี่ยวกับการเงินสำหรับตนเองเมื่อล้มเหลวที่จะไปสู่เป้าหมาย สามารถกำหนดขีดจำกัดได้ด้วยตัวเอง

ขั้นตอนที่ 6 มีความซื่อสัตย์ต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของคุณ (Be Honest About Your Accountability Skills)

เมื่อเรามีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบแล้ว เราต้องมั่นใจในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของตนเองมุ่งมั่นที่จะทำ ต้องคิดทบทวนความตั้งใจแรก เรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลว ในการทำงาน วางแผนงานสำหรับการดำเนินงานต่อไป คิดว่าตนเองใช้เวลาในการทำงานนานไปหรือไม่ต้องคิดวางแผนและแก้ไขตลอดเวลาเพื่อประสบความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 7 สร้างวงจรลูปที่ต่อเนื่อง (Create a Continuous Loop)

(Vision วิสัยทัศน์ - Action การกระทำ - Habit นิสัย - Character บุคลิกลักษณะ - Destiny ดวงชะตา)

ตอนนี้ต้องมีวิสัยทัศน์ เข้าใจเป้าหมาย มีเครื่องมือวัดความก้าวหน้า และเข้าใจนิสัยของตนเอง การทำตามแนวความคิดอย่างต่อเนื่องจะทำให้เข้าใกล้วิสัยทัศน์มากขึ้น และช่วยให้ได้รับทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้



โปรดทบทวน -ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Leonard มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://orll.cc/Lw8oE



https://kuza.me/cCKVd

โปรดวิจารณ์ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่สรุปข้างล่างนี้ว่าทำให้เข้าใจครอบคลุมและชัดเจนแล้วหรือไม่ ควรปรับหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่



สรุป จากทัศนะของ Prosen (2017), James (2019), Cárdenas (2020) และ Leonard (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่า แต่ละแหล่งอ้างอิงได้กล่าวถึงขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Steps to Improve Accountability Skills) ที่น่าสนใจ ดังนี้

Prosen (2017) กล่าวถึง 7 ขั้นตอน คือ

1) สร้างวัตถุประสงค์ 3 อันดับสูงสุดขององค์กร ที่กระจ่างชัด กระชับ วัดประเมินผลได้ และสามารถปฏิบัติได้จริง (Establish the Organization's Top Three Objectives: Clear, Concise, Measurable and Obtainable)
2) มอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคนในทีม ให้เขาหรือเธอได้รับวัตถุประสงค์ที่เฉพาะจง (Assign Each Team Member His or Her Respective Objectives)
3) ถามสมาชิกแต่ละคนในทีมว่าอะไรที่เขาหรือเธอต้องการจะพิชิตชัยชนะ (Ask Each Team Member What He or She Needs to Win)
4) เห็นด้วยกับอะไรที่ผู้นำจะทำเพื่อที่จะให้ความช่วยเหลือ (Agree on What the Leader will do to Help)
5) ติดตามผลงาน (Follow Up)
6) แบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้มา (Share Lessons Learned)
7) ให้รางวัลแก่ผลงาน (Reward Results)

James (2019) กล่าวถึง 3 ขั้นตอน คือ

1) จงตั้งใจ (Be Intentional)
2) เฝ้าสังเกตดูพัฒนาการ (Monitor Progress)
3) ให้มีการคุยสนทนากันถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Have Accountability Skills Conversations)

Cárdenas (2020) กล่าวถึง 5 ขั้นตอน คือ

1) สร้าง SMART Goals (Set SMART Goals)
2) อย่าหลีกเลี่ยงการพูดคุยสนทนาในเรื่องที่ยากลำบาก (Don't Avoid Difficult Conversations)
3) กล่าวถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ (Address the Poor Performance)
4) คำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานลูกจ้าง (Consider your Employees' Feelings)

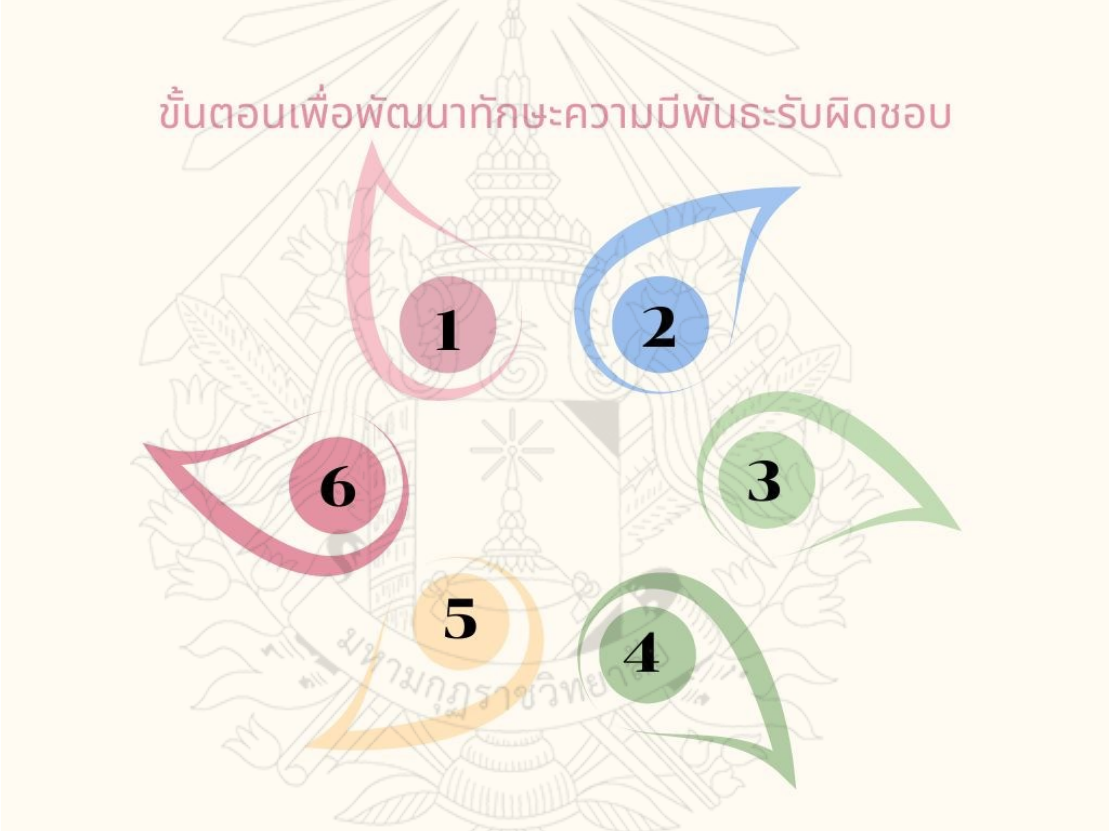
5) ติดตามผลงาน (Follow Up)

Leonard (n.d.) กล่าวถึง 7 ขั้นตอน คือ

1) เรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมา (Learn from the Past)
2) ค้นหาวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ของคุณ (Find Your Vision and Purpose)
3) กำหนดเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถวัดและประเมินได้ (Set Specific, Measurable Goals)
4) พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่สมบูรณ์ (Develop Healthy Habits)
5) ยอมรับความช่วยเหลือเพื่อการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Get Help, Get Accountable Skills)
6) มีความซื่อสัตย์ต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของคุณ (Be Honest About Your Accountability Skills)
7) สร้างวงจรลูปที่ต่อเนื่อง (Create a Continuous Loop)



จากนานาทัศนะเกี่ยวกับขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concept) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





Cárdenas, E. (2020, August 5). *5 Steps to improve accountability in the workplace*. Retrieved August 4, 2021, from https://freelancelatam.com/5-steps-to-improve-accountability-in-the-workplace/

James, T.A. (2019, August 15). *How leaders create a culture of accountability in health care*. Retrieved August 20, 2021, from https://postgraduateeducation.hms.harvard.edu/trends-medicine/how-leaders-create-culture-accountability-health-care

Leonard, R. (n.d.). *7 Steps to improve accountability: How to improve your results.* Retrieved August 20, 2021, from https://eccountability.io/7-steps-to-improve-accountability/

Prosen, B. (2017, October 12). *Take 7 steps to increased accountability*. Retrieved August 10, 2021, from https://www.vistage.com/research-center/business-leadership/organizational-culture-values/20171012-seven-steps-increasing-accountability-driving-results/

คู่มือชุดที่ 7

การประเมิน
ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
(Accountability Skills)



ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ พ.ศ.2566

คู่มือชุดที่ 7
การประเมิน ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills)



วัตถุประสงค์การเรียนรู้

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับ เรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

1) บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ขีดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุ การประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
2) แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียง การประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
3) แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุง การประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
4) แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผล การประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
5) วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจารณ์ การประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้
6) รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการ การประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้

คำชี้แจง

1) โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะที่นำมากล่าวถึงแต่ละทัศนะ
2) หลังจากการศึกษาเนื้อหาแต่ละทัศนะ โปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ
3) หากท่านต้องการศึกษารายละเอียดของขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากแต่ละทัศนะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทัศนะ

1 การประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Washington

Washington (2017) เป็นนักจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการศึกษา กล่าวถึงข้อคำถามในแบบสอบถามทักษะความมีพันธะรับผิดชอบส่วนบุคคลแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ Never–Rarely–Sometimes–Often–Always ดังนี้

1. ฉันมีความมั่นใจในการกำหนดเส้นตายที่เป็นไปตามความสามารถของฉัน
2. ฉันกำหนดกรอบเวลาที่เป็นจริงเพื่อจะทำงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบให้เสร็จสมบูรณ์
3. ฉันให้ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และความสำเร็จของงานที่ฉันมีส่วนร่วม
4. ฉันมักจะมองหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งทรัพยากรที่แตกต่างกันก่อนที่จะเริ่มโปรเจคใหม่หรืองานใหม่
5. ฉันทำงานด้วยความรับผิดชอบถึงแม้ไม่ได้รับคำสั่งจากเจ้านาย
6. ฉันเชื่อว่าจำเป็นต้องซื่อสัตย์จริงใจต่อตนเองถึงแม้ว่าจะไม่มีใครมาควบคุมดูแลการทำงานก็ตาม
7. ฉันทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความคาดหวังโดยไม่จำเป็นต้องให้ใครบอกว่าต้องทำอะไร
8. ฉันมีการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อที่จะรู้จุดแข็งของตนเอง
9. ฉันได้รับผลสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้าสายงานเพื่อที่จะหาจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข
10. ฉันให้การเสนอความช่วยเหลืออย่างสมัครใจต่อสมาชิกในทีมเพื่อประสิทธิภาพของงาน
11. ฉันไม่ลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่นเมื่อเจอกับงานที่ไม่ถนัด
12. ฉันร้องขอให้เพื่อนร่วมงานประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น
13. ฉันมีความยินดีรับเอาคำติชมและคำแนะนำต่าง ๆ จากผู้อื่น
14. ฉันไม่ยอมให้มีอุปสรรคใด ๆ มาหยุดยั้งจากการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้
15. ฉันกระตุ้นตนเองที่จะเดินหน้าต่อไปหากเมื่อมีสิ่งใดเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนงาน
16. ฉันมีความพยายามที่จะประสบผลสำเร็จในเป้าหมายให้ตรงกำหนดเวลาโดยปราศจากการอะลุ่มอล่วยในคุณภาพหรือประสิทธิภาพของงาน
17. ฉันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความรู้กับคนอื่นถึงแม้พวกเขาไม่ได้ร้องขอ
18. ฉันตัดสินใจแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยตรงกับบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าที่จะบ่นหรือเศร้าโศกเสียใจ
19. ฉันให้ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่กับงานที่กำลังทำอยู่และจะไม่มีการกล่าวตำหนิผู้อื่น

ต่อปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้น

20. ฉันมีความพยายามที่จะค้นหาทางออกของปัญหามากกว่าที่จะไปกล่าวตำหนิผู้อื่น
21. ฉันขันอาสาทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบเพื่อจะได้รับความรู้และประสบการณ์
22. ฉันยินดีกล่าวคำชมเชยแก่ผู้อื่นสำหรับงานที่ทำออกมาได้ดี
23. ฉันใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเอง ต่ออาชีพ และขยันขันแข็งเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในงาน
24. ฉันเชื่อว่าการมีสุขภาพที่ดีแข็งแรงมีความสำคัญต่อสมาธิในงาน
25. ฉันไม่ซ่อนเร้นปิดบังความรู้สึกที่ป่วยหรือความโกรธต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน
26. เพื่อนร่วมงานของฉันยินดีที่มีฉันทำงานอยู่ในทีม
27. ฉันรู้สึกถึงความมีคุณค่าและความรักจากสมาชิกในทีม
28. ฉันรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ของสมาชิกภายในทีม
29. ฉันมีพันธะความรับผิดชอบต่อเคราะห์ร้ายที่อาจจะเกิดขึ้นในทีม
30. ฉันทำงานในเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากความประมาทในทีม
31. ฉันพยายามที่กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ที่หากเกิดปัญหาอุปสรรคต่อกระบวนการทำงาน
32. ฉันแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจทั้งหมดที่เกี่ยวกับงานของฉัน
33. ความสำเร็จของทีมเป็นภาระรับผิดชอบอย่างมากที่ฉันแบกไว้บนไหล่ทั้งสอง
34. ฉันวางแผนงานของฉันโดยใช้ผลลัพธ์ที่คาดหวังของฉัน



โปรดทบทวน -เครื่องมือในการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Washington มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/plckJ

Team Accountability Assessment **Summary**

Organization: The A Company
Team: Production Control
Date: March 5, 2017

#	Interaction Issues	Low 1	2	3	4	5	6	High 7	Average
1	Role Clarity				2	4	1		4.86
2	Meetings			1	4	2			4.14
3	Communication				4	2	1		4.57
4	Conflict Resolution			1	3	3			4.29
5	Priorities			1	5	1			4.00
6	Trust and Support			1	2	3	1		4.57
7	Decision-Making				4	3			4.43
8	Keeping Agreements				3	4			4.57
9	Shared Workload			1	3	2	1		4.43
10	Customer Satisfaction				2	3	2		5.00
	Totals			**5**	**32**	**27**	**6**		
	Percentage			**7%**	**46%**	**39%**	**9%**		

Copyright © 2017 Mark Samuel | IMPAQ www.impaqcorp.com IMPAQ

https://kuza.me/5P7D2

2 การประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Samuel et al

Samuel et al (n.d.) เป็นทีมที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำ และการทำงานเป็นทีม กล่าวถึงข้อคำถามในแบบสอบถามทักษะความมีพันธะรับผิดชอบส่วนบุคคลแบบประมาณค่า 10 ระดับ จากต่ำถึงสูง ดังนี้

1. ระดับไหนที่คุณประสบผลสำเร็จการปฏิบัติตามเป้าหมายอย่างทันเวลาโดยมีคุณภาพของงานในระดับสูงและได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าในระดับสูงด้วย
2. ระดับไหนที่คุณเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศอย่างเปิดเผยที่เหมาะสมโดยปราศจากการแบ่งปันสารสนเทศมากเกินไปหรือน้อยเกินไปเมื่อมีการร้องขอ
3. ระดับไหนที่คุณให้ความสนับสนุนผู้อื่นอย่างเป็นกลางทั้งภายในทีมและนอกเหนือทีมอื่น ๆ ที่มีการร้องขอ?
4. ระดับไหนที่คุณยกประเด็นขึ้นมาพูดคุยอย่างตรงไปตรงมากับบุคคลอื่นในเวลาที่เหมาะสมในการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยปราศจากการพูดลับหลังคนอื่นหรือการเพิกเฉยต่อพวกเขา
5. ระดับไหนที่คุณแสดงความรับผิดชอบเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นมากกว่าที่จะไปตำหนิผู้อื่น
6. ระดับไหนที่คุณค้นหาความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้นและอาสาสมัครใจที่จะทำงานนอกเหนือจากขอบข่ายงานของคุณมากกว่าที่จะทำให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น
7. ระดับไหนที่คุณหยิบยกปัญหาขึ้นมาพูดถึงในเวลาที่เหมาะสมประกอบด้วยคำแนะนำทางแก้ปัญหามากกว่าที่จำไปบ่นหรือรั้งรอเวลาจนกลายเป็นวิกฤต
8. ระดับไหนที่คุณพูดถึงทีมของตนเองและบุคคลอื่นที่อยู่นอกทีมในทางบวก ถึงการบริหารจัดการและการจัดระเบียบองค์กรทั้งหมดทั้งปวงในภาพรวม
9. ระดับไหนที่คุณให้คำชมเชยต่อเพื่อนร่วมทีม ถึงการบริหารทั้งภายในและภายนอกทีมในความมุมานะ ความสำเร็จ และทัศคติในเชิงบวก
10. ระดับไหนที่คุณแสดงความรับผิดชอบทั้งต่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ และการสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ขัดแย้งต่อความเปลี่ยนแปลงในทางต่อต้าน



โปรดทบทวน -เครื่องมือในการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Samuel et al มีสาระสำคัญอย่างไร ?

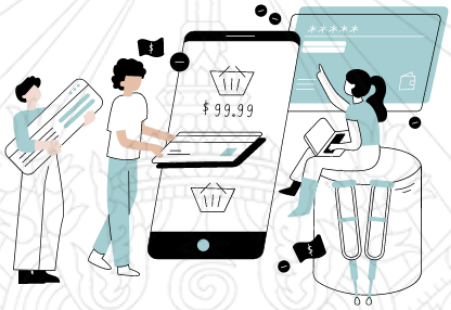
.....

.....

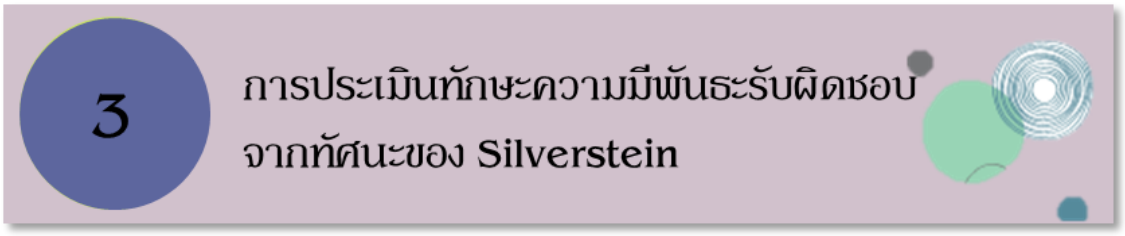
.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/kVLiT



https://kuza.me/ld72C



Silverstein (n.d) ได้รับการยอมรับจากทั่วโลกว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านทักษะความมีพันธะรับผิดชอบและความเป็นผู้นำ กล่าวถึง การประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบฉบับบุคคล แบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ Strongly Disagree - Disagree–Neutral–Agree - Strongly Agree ดังนี้

1. ผู้คนสามารถไว้ใจฉันได้จนกล้าที่จะบอกความจริง
2. ฉันรู้ค่านิยมของฉัน
3. ฉันยอมรับต่อความรับผิดชอบในความผิดพลาดของฉัน
4. ฉันสนับสนุนส่งเสริมผู้คนเมื่อพวกเขามีความท้าทาย
5. ฉันจัดการกับความผิดพลาดของคนอื่นได้ด้วยความเข้าอกเข้าใจ
6. ฉันใช้จ่ายเงินอย่างชาญฉลาด
7. ฉันมีพันธะต่อการพัฒนาตนเอง
8. ฉันรู้สึกรับได้กับบุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับฉัน
9. คำพูดของฉันคือคำสัญญา
10. เพื่อน ๆ ของฉันให้การเคารพนับถือฉัน
11. ฉันพูดความจริง
12. ฉันใช้ชีวิตบนค่านิยมของฉัน
13. ฉันไม่เคยจะแก้ตัว
14. เพื่อน ๆ ของฉันรู้ว่าฉันเป็นที่พึ่งพาอาศัยให้แก่พวกเขาได้
15. ฉันไม่ได้อาศัยอยู่บนข้อบกพร่องของคนอื่น
16. ฉันไม่ได้รับผิดชอบต่อแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เพียงลำพัง
17. ฉันมีแรงบันดาลใจที่จะทำอะไรให้ออกมาดีที่สุด
18. ฉันพึงพอใจในความคิดเห็นของคนอื่น
19. ฉันสามารถไว้วางใจได้
20. ฉันเป็นที่รู้จักว่าเป็นคนที่มีผลงานที่มีคุณภาพสูง
21. ฉันซื่อสัตย์ต่อตนเอง
22. ฉันใช้เวลาครุ่นคิดเกี่ยวกับค่านิยมของตนเอง
23. ฉันรู้จักหน้าที่รับผิดชอบ
24. มันสำคัญที่จะอยู่ตรงนั้นเมื่อคนอื่นมีปัญหา
25. ฉันมองว่าความผิดพลาดคือโอกาสที่จะได้เรียนรู้
26. ฉันเป็นผู้จัดการทรัพย์สินที่เก่ง ในแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ
27. ฉันมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น หาโอกาสใหม่ ๆ เสมอ

28. ฉันรับฟังคนอื่น ถึงแม้พวกเขาจะแสดงความคิดเห็นที่ฉันไม่สามารถให้การสนับสนุนส่งเสริมได้
29. ฉันลงมือกระทำในสิ่งที่พูด
30. คนอื่นชื่นชมยกย่องในมาตรฐานของฉัน
31. ฉันมีความน่าเชื่อถืออย่างแท้จริงในความสัมพันธ์ของฉัน
32. ค่านิยมของฉันแสดงออกให้เห็นในชีวิต
33. คนอื่น ๆ เคยช่วยเหลือให้ฉันประสบผลสำเร็จ
34. ถ้าใครที่มีปัญหาใด ๆ ฉันก็มีปัญหานั้น ๆ ด้วย
35. ฉันรับรู้ว่าทุกคนมีข้อบกพร่อง
36. ฉันมีความรับผิดชอบด้านการเงิน
37. ฉันช่วยให้คนอื่นค้นพบศักยภาพของพวกเขา
38. ฉันกระตุ้นให้คนอื่นให้แบ่งปันทัศนคติความคิดเห็น
39. ฉันเป็นคนรักษาสัญญา
40. ทุก ๆ การตัดสินใจของฉันสะท้อนให้เห็นในแง่บวกต่อชื่อเสียงของฉัน
41. ฉันไม่ยอมจำนนท์ต่อความไม่ซื่อสัตย์
42. ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อพูดถึงค่านิยมของฉัน
43. ฉันยอมรับในข้อผิดพลาดของฉัน
44. ฉันมีเพื่อนคอยหนุนหลังอยู่เสมอ
45. เมื่อคนอื่นทำผิดพลาด พวกเขาควรได้รับโอกาสที่จะแก้ไขให้ถูกต้องอีกครั้ง
46. ฉันสามารถเลือกวิธีที่เหมาะสมในการใช้จ่ายเงิน
47. ฉันช่วยให้คนอื่นประสบความสำเร็จได้เกินกว่าที่พวกเขาคาดคิด
48. ฉันไม่ตัดสินคนอื่น
49. คนอื่นสามารถไว้วางใจฉันได้
50. คนอื่นต้องการสร้างปฏิสัมพันธ์กับฉัน



โปรดทบทวน -เครื่องมือในการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Silverstein มีสาระสำคัญอย่างไร ?

.....

.....

.....

หมายเหตุ : ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

https://kuza.me/PCuoQ



https://kuza.me/ld72C

โปรดวิจารณ์การประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ที่สรุปข้างล่างนี้ว่าทำให้เข้าใจครอบคลุมและชัดเจนแล้วหรือไม่ ควรปรับหรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่



จากทัศนะของแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Assessment of Accountability Skills) โดยมีข้อคำถามดังนี้

1. ฉันพูดความจริง
2. ฉันไม่เคยจะแก้ตัว
3. ฉันไม่ตัดสินคนอื่น
4. ฉันรู้ค่านิยมของฉัน
5. ฉันซื่อสัตย์ต่อตนเอง
6. ฉันสามารถไว้วางใจได้
7. ฉันเป็นคนรักษาสัญญา
8. ฉันรู้จักหน้าที่รับผิดชอบ
9. คำพูดของฉันคือคำสัญญา
10. ฉันลงมือกระทำในสิ่งที่พูด
11. ฉันใช้ชีวิตบนค่านิยมของฉัน
12. ฉันใช้จ่ายเงินอย่างชาญฉลาด
13. คนอื่นสามารถไว้วางใจฉันได้
14. ฉันรับรู้ว่าทุกคนมีข้อบกพร่อง
15. ฉันมีพันธะต่อการพัฒนาตนเอง
16. ฉันยอมรับในข้อผิดพลาดของฉัน
17. ฉันมีเพื่อนคอยหนุนหลังอยู่เสมอ
18. ฉันมีความรับผิดชอบด้านการเงิน
19. ฉันรู้ทัศนะคติในการใช้ชีวิตของฉัน
20. เพื่อน ๆ ของฉันให้การเคารพนับถือฉัน
21. ฉันไม่ยอมจำนนต่อความไม่ซื่อสัตย์
22. คนอื่นต้องการสร้างปฏิสัมพันธ์กับฉัน
23. ฉันพึงพอใจในความคิดเห็นของคนอื่น
24. ค่านิยมของฉันแสดงออกให้เห็นในชีวิต
25. คนอื่นชื่นชมยกย่องในมาตรฐานของฉัน
26. ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อพูดถึงค่านิยมของฉัน

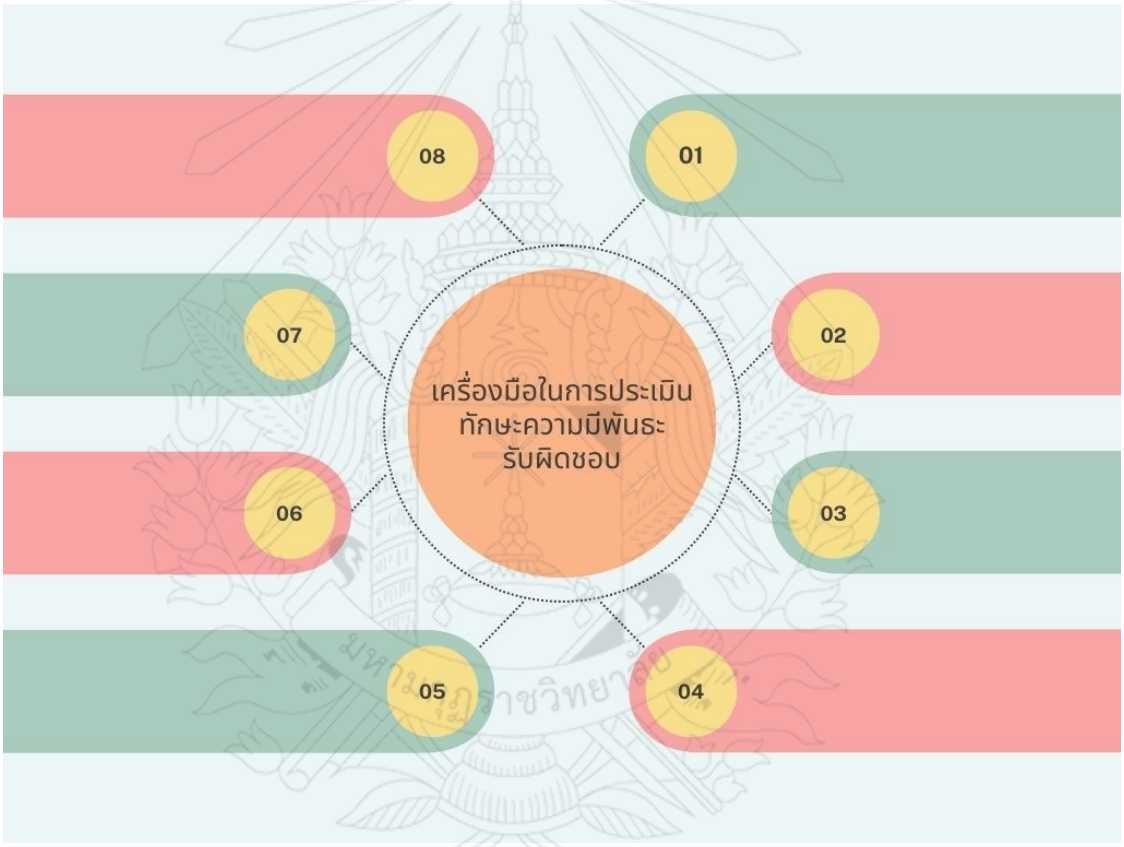
27. ฉันรู้สึกรับได้กับบุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับฉัน
28. ฉันอยู่ตรงนั้นเมื่อคนอื่นมีปัญหา
29. ฉันไม่ได้อาศัยอยู่บนข้อบกพร่องของคนอื่น
30. ถ้าใครที่มีปัญหาใด ๆ ฉันก็มีปัญหานั้น ๆ ด้วย
31. ฉันใช้เวลาครุ่นคิดเกี่ยวกับค่านิยมของตนเอง
32. ฉันช่วยให้คนอื่นค้นพบศักยภาพของพวกเขา
33. คนอื่น ๆ เคยช่วยเหลือให้ฉันประสบผลสำเร็จ
34. ฉันเป็นที่รู้จักว่าเป็นคนที่มีผลงานที่มีคุณภาพสูง
35. ฉันมีแรงบันดาลใจที่จะทำอะไรให้ออกมาดีที่สุด
36. เพื่อนร่วมงานของฉันยินดีที่มีฉันทำงานอยู่ในทีม
37. ฉันสามารถเลือกวิธีที่เหมาะสมในการใช้จ่ายเงิน
38. ฉันมองว่าความผิดพลาดคือโอกาสที่จะได้เรียนรู้
39. ฉันกระตุ้นให้คนอื่นให้แบ่งปันทัศนคติความคิดเห็น
40. ผู้คนสามารถไว้ใจฉันได้จนกล้าที่จะบอกความจริง
41. ฉันมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นหาโอกาสใหม่ ๆ เสมอ
42. ฉันสนับสนุนส่งเสริมผู้คนเมื่อพวกเขามีความท้าทาย
43. ฉันวางแผนงานของฉันโดยใช้ผลลัพธ์ที่คาดหวังของฉัน
44. ฉันรู้สึกถึงความมีคุณค่าและความรักจากสมาชิกในทีม
45. ฉันมีความน่าเชื่อถืออย่างแท้จริงในความสัมพันธ์ของฉัน
46. เพื่อน ๆ ของฉันรู้ว่าฉันเป็นที่พึ่งพาอาศัยให้แก่พวกเขาได้
47. ฉันยอมรับต่อความรับผิดชอบในความผิดพลาดของฉัน
48. ฉันไม่ได้รับผิดชอบต่อแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เพียงลำพัง
49. ฉันเป็นผู้จัดการทรัพย์สินที่เก่งในแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ
50. ฉันยินดีกล่าวคำชมเชยแก่ผู้อื่นสำหรับงานที่ทำออกมาได้ดี
51. ฉันมีความยินดีรับเอาคำติชมและคำแนะนำต่าง ๆ จากผู้อื่น
52. ฉันมีการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อที่จะรู้จุดแข็งของตนเอง
53. ฉันทำงานด้วยความรับผิดชอบถึงแม้ไม่ได้รับคำสั่งจากเจ้านาย
54. ฉันจัดการกับความผิดพลาดของคนอื่นได้ด้วยความเข้าอกเข้าใจ
55. ฉันช่วยให้คนอื่นประสบความสำเร็จได้เกินกว่าที่พวกเขาคาดคิด
56. ฉันเชื่อว่าการมีสุขภาพที่ดีแข็งแรงมีความสำคัญต่อสมาธิในงาน
57. ฉันมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่อเคราะห์ร้ายที่อาจจะเกิดขึ้นในทีม
58. ฉันรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ของสมาชิกภายในทีม
59. ทุก ๆ การตัดสินใจของฉันสะท้อนให้เห็นในแง่บวกต่อชื่อเสียงของฉัน
60. ฉันไม่ลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่นเมื่อเจอกับงานที่ไม่ถนัด
61. ฉันแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจทั้งหมดที่เกี่ยวกับงานของฉัน
62. ฉันมีความมั่นใจในการกำหนดเส้นตายที่เป็นไปตามความสามารถของฉัน

63. เมื่อคนอื่นทำผิดพลาด พวกเขาควรได้รับโอกาสที่จะแก้ไขให้ถูกต้องอีกครั้ง
64. ฉันไม่ซ่อนเร้นปิดบังความรู้สึกที่ป่วยหรือความโกรธต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน
65. ฉันไม่ยอมให้มีอุปสรรคใด ๆ มาหยุดยั้งจากการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้
66. ฉันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความรู้กับคนอื่นถึงแม้พวกเขาไม่ได้ร้องขอ
67. ความสำเร็จของทีมเป็นภาระรับผิดชอบอย่างมากที่ฉันแบกไว้บนไหล่ทั้งสอง
68. ฉันกำหนดกรอบเวลาที่เป็นจริงเพื่อจะทำงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบให้เสร็จสมบูรณ์
69. ฉันกระตุ้นตนเองที่จะเดินหน้าต่อไปหากเมื่อมีสิ่งใดเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนงาน
70. ฉันมีความพยายามที่จะค้นหาทางออกของปัญหามากกว่าที่จะไปกล่าวตำหนิผู้อื่น
71. ฉันทำงานในเชิงรุกเพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากความประมาทในทีม
72. ฉันให้การเสนอความช่วยเหลืออย่างสมัครใจต่อสมาชิกในทีมเพื่อประสิทธิภาพของงาน
73. ฉันแสดงความรับผิดชอบเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นมากกว่าที่จะไปตำหนิผู้อื่น
74. ฉันทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความคาดหวังโดยไม่จำเป็นต้องให้ใครบอกว่าต้องทำอะไร
75. ฉันรับฟังคนอื่น ถึงแม้พวกเขาจะแสดงความคิดเห็นที่ฉันไม่สามารถให้การสนับสนุนส่งเสริมได้
76. ฉันขันอาสาทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบเพื่อจะได้รับความรู้และประสบการณ์
77. ฉันได้รับผลสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้าสายงานเพื่อที่จะหาจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข
78. ฉันให้ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์และความสำเร็จของงานที่ฉันมีส่วนร่วม
79. ฉันพยายามที่กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ที่หากเกิดปัญหาอุปสรรคต่อกระบวนการทำงาน
80. ฉันมักจะมองหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งทรัพยากรที่แตกต่างกันก่อนที่จะเริ่มโปรเจคใหม่หรืองานใหม่
81. ฉันเชื่อว่าจำเป็นต้องซื่อสัตย์จริงใจต่อตนเองถึงแม้ว่าจะไม่มีใครมาควบคุมดูแลการทำงานก็ตาม
82. ฉันตัดสินใจแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยตรงกับบุคคลที่เกี่ยวข้องมากกว่าที่จะบ่นหรือเศร้าโศกเสียใจ
83. ฉันร้องขอให้เพื่อนร่วมงานประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น
84. ฉันให้ความสนับสนุนผู้อื่นอย่างเป็นกลางทั้งภายในทีมและนอกเหนือทีมอื่น ๆ ที่มีการร้องขอ
85. ฉันให้ความรับผิดชอบอย่างเต็มที่กับงานที่กำลังทำอยู่และจะไม่มีการกล่าวตำหนิผู้อื่นต่อปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้น
86. ฉันใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเอง ต่ออาชีพ และขยันขันแข็งเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในงาน

87. ฉันมีความพยายามที่จะประสบผลสำเร็จในเป้าหมายให้ตรงกำหนดเวลาโดยปราศจากการอะลุ่มอล่วยในคุณภาพหรือประสิทธิภาพของงาน
88. ฉันเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศอย่างเปิดเผยที่เหมาะสมโดยปราศจากการแบ่งปันสารสนเทศมากเกินไปหรือน้อยเกินไปเมื่อมีการร้องขอ
89. ฉันให้คำชมเชยต่อเพื่อนร่วมทีม ถึงการบริหารทั้งภายในและภายนอกทีมในความมุมานะ ความสำเร็จ และทัศคติในเชิงบวก
90. ฉันหยิบยกปัญหาขึ้นมาพูดถึงในเวลาที่เหมาะสมประกอบด้วยคำแนะนำทางแก้ปัญหามากกว่าที่จำไปบ่นหรือรั้งรอเวลาจนกลายเป็นวิกฤต
91. ฉันพูดถึงทีมของตนเองและบุคคลอื่นที่อยู่นอกทีมในทางบวก ถึงการบริหารจัดการและการจัดระเบียบองค์กรทั้งหมดทั้งปวงในภาพรวม
92. ฉันประสบผลสำเร็จการปฏิบัติตามเป้าหมายอย่างทันเวลาโดยมีคุณภาพของงานในระดับสูงและได้รับความพึงพอใจจากลูกค้าในระดับสูงด้วย
93. ฉันค้นหาความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้นและอาสาสมัครใจที่จะทำงานนอกเหนือจากขอบข่ายงานของคุณมากกว่าที่จะทำให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น
94. ฉันแสดงความรับผิดชอบทั้งต่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ และการสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ขัดแย้งต่อความเปลี่ยนแปลงในทางต่อต้าน
95. ฉันยกประเด็นขึ้นมาพูดคุยอย่างตรงไปตรงมากับบุคคลอื่นในเวลาที่เหมาะสมในการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยปราศจากการพูดลับหลังคนอื่นหรือการเพิกเฉยต่อพวกเขา



จากนานาทัศนะเกี่ยวกับเครื่องมือในการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Accountability Skills) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concept) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





Samuel, M., Pratt, A. H., Rodgers, D., Grossman, J., Boyer, T., Rich, S. & Bell, K. (n.d.). *Personal accountability questionnaire*. Retrieved August 31, 2021, from https://impaqcorp.com/assessments/personal-accountability-questionnaire/

Silverstein, S. (n.d.). *The accountability assessment – personal edition*. Retrieved August 28, 2021, from https://samsilverstein.com/the-accountability-assessment/

Washington, A. (2017, December 19). *Personnel accountability as a lifestyle.* Retrieved September 2, 2021, from http://questmeraki.com/wp-content/uploads/2017/12/Questionnaire-Personal-Accountability.pdf

คู่มือเชิงปฏิบัติการ

โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน



ธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ พ.ศ.2566

คู่มือเชิงปฏิบัติการ
โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูน
ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

คำชี้แจง

คู่มือเชิงปฏิบัติการประกอบโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนนี้ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ 1) ทบทวนประเด็นที่ได้จากโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู 2) ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักเรียน 3) ตัวอย่างภาพที่แสดงถึงการจัดกิจกรรมการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน 4) แบบประเมินตนเองของครูถึงระดับการนำแนวการพัฒนาไปปฏิบัติ 5) แบบประเมินตนเองของครูถึงการเลือกรูปแบบขั้นตอนการพัฒนาไปปฏิบัติ และ 6) แบบสะท้อนผลจากการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ดังนี้

1. **ทบทวนประเด็นจากโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู**
   - ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
   - ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
   - ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ
2. **ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักเรียน**
3. **ตัวอย่างภาพที่แสดงถึงการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน**
4. **แบบประเมินตนเองของครูถึงระดับการนำข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาไปปฏิบัติ**
5. **แบบประเมินตนเองของครูถึงการเลือกรูปแบบขั้นตอนเพื่อพัฒนาไปปฏิบัติ**
6. **แบบสะท้อนผลจากการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน**
   - ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน
   - ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน
   - วิธีการที่ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค
   - บทเรียนที่ได้รับจากการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน
   - ข้อเสนอแนะเพื่อให้การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น

1. ทบทวนประเด็นจากโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู

1.1 ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

1. มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย
2. อยู่กับความเป็นจริง เรียนรู้ที่จะปฏิเสธ
3. มีความกระจ่างชัดเจน
4. เผชิญกับความท้าทาย และทำให้มันเป็นจริง
5. ให้คำสัญญาว่าทำได้จริง
6. ซื่อสัตย์ และจริงใจในการทำงาน
7. สะท้อนผล ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินงาน
8. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำ
9. เปิดรับการเปลี่ยนแปลง รู้จักฟังและเรียนรู้จากคำติชม
10. สนับสนุนการทำงานของทีม
11. ทำตัวให้น่าเชื่อถือ น่าไว้ใจ
12. ตรงต่อเวลา จัดการเวลาอย่างชาญฉลาด
13. รู้จักกล่าวคำขอโทษ
14. การจัดการกับปัญหายาก ๆ และตัดสินใจในเรื่องยาก ๆ

1.1 ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

1. ซื่อสัตย์ (Be Honest)
2. ทำทีละงาน (Do One Task at a Time)
3. ให้รางวัลตัวเอง (Reward Yourself)
4. กำหนดผลลัพธ์ (Define the Outcomes)
5. ทำให้เป็นทางการ (Make It Formal)
6. ตั้งเป้าหมายเล็ก ๆ (Set Micro-Goals)
2. ทบทวนตนเอง (Review Self)
3. การประเมินตนเอง (The Self-Assessment Piece)
4. สร้างข้อตกลงของทีม (Establish Team Agreements)
5. สร้างกรอบเวลาทำงาน (Develop a Timeline)
6. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Be Considerate)
7. ให้คุณค่ากับเวลา (Value Time)
8. อย่าแบกภาระมากเกินไป (Don’t Overcommit)

14. รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง (Know Your Role)
15. ให้การสนับสนุนครอบครัว (Support Families)
16. ให้การฝึกสอนตามที่จำเป็น (Train as Needed)
17. รักษาความสมดุลเสมอภาค (Maintain Equilibrium)
18. เสริมอำนาจแก่พนักงานลูกจ้าง (Empower Employees)
19. ตั้งความคาดหวังให้กระจ่างชัด (Set Clear Expectations)

20. ใช้บัญชีรายการอย่างชาญฉลาด (Use Lists Wisely)
21. ใช้เวลาอย่างชาญฉลาด (Use Time Wisely)
22. สร้างรายงานภารกิจส่วนบุคคล (Create a Personal Mission Statement)
23. นำโดยการแสดงให้เป็นแบบอย่าง (Lead by Example)
24. สะท้อนให้เห็นถึงชัยชนะที่ผ่านมา (Reflect Upon Past Wins)
25. แน่ใจถึงแหล่งทรัพยากรที่จำเป็น (Ensure Necessary Resources)
26. สร้างความเข้าใจแห่งปัจเจกบุคคล (Build Individual Understanding)
27. สื่อสารและแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ (Communicate and Share Information)
28. แน่ใจว่าได้เลือกผู้รับผิดชอบเพียงบุคคลเดียว (Make Sure Choose Only One Accountability Person)
29. ทำมาตรฐานที่คาดหวังให้กระจ่างชัด (Make Expectations Clear)
30. พัฒนาผู้นำที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Develop Accountable Skills Leaders)
31. สร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ (Create an Environment of Trust)
32. ตระเตรียมแหล่งทรัพยากรให้เหมาะสม (Provide Proper Resources)
33. ติดตามผลงานและให้ทุกคนรักษาคำพูด (Follow Up and Let Everyone Keep Their Word)
34. ตั้งเป้าหมายที่สามารถไปถึงผลสำเร็จได้ (Set Achievable Goals)
35. มีการสนทนาพูดคุยกันบ่อย ๆ เป็นประจำ (Have Frequent Conversations)
36. แสดงเจตจำนงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Require Accountability Skills)
37. เป็นแบบอย่างในทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Hold Yourself Accountable Skills)
38. ใช้เครื่องมือในการสอดส่องดูแลการทำงาน (Use Productivity Monitoring Tools)
39. เตรียมผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา (Provide Candid Feedback)
40. อธิบายเป้าหมายความคาดหวังอย่างกระจ่างชัด (Clearly Explain Expectations)
41. สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมพอดี (Create a “Just Right” Learning Environment)
42. การประชุมร่วมกันของนักเรียน ผู้ปกครองและครู (Student, Parent, and Teacher Conferences)
43. แน่ใจว่าได้สื่อสารถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Be Sure to Communicate Accountability Skills)
44. สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (Create Clarity Around Roles & Responsibilities)
45. สร้างเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วดำเนินงานตามเป้าหมายนั้น (Establish Clear Goals, Then Follow Up)
46. สอนพนักงานลูกจ้างว่าจะกล่าวคำขอโทษออกมาอย่างไร (Teach Employees How

to Issue a Real Apology)

47. เน้นย้ำจุดแข็งและปรับปรุงจุดด้อยของตนเอง (Emphasize Strengths, Improve Your Weaknesses)
48. ให้นักเรียนได้แสดงความเป็นเจ้าของในการเรียนรู้ของพวกเขา (Have Students Take Ownership of Their Learning)
49. ปลูกฝังทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นวัฒนธรรมในองค์กร (Inculcate Accountability Skills as Organizational Culture)
50. ให้พนักงานลูกจ้างมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน (Involve Employees in the Goal-Setting Process)
51. รับรู้และยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และหยิบยกขึ้นมาถกปัญหาอย่างเปิดเผย (Recognize Your Own Mistakes and Openly Discuss Them)

1.2 ขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

1.3.1 Prosen (2017) ให้ข้อเสนอแนะ 7 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 สร้างวัตถุประสงค์ 3 อันดับสูงสุดขององค์กร ที่กระจ่างชัด กระชับ วัดประเมินผลได้ และสามารถปฏิบัติได้จริง (Establish the Organization's Top Three Objectives: Clear, Concise, Measurable and Obtainable)

ขั้นตอนที่ 2 มอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคนในทีม ให้เขาหรือเธอได้รับวัตถุประสงค์ที่เฉพาะจง (Assign Each Team Member His or Her Respective Objectives)

ขั้นตอนที่ 3 ถามสมาชิกแต่ละคนในทีมว่าอะไรที่เขาหรือเธอต้องการจะพิชิตชัยชนะ (Ask Each Team Member What He or She Needs to Win)

ขั้นตอนที่ 4 เห็นด้วยกับอะไรที่ผู้นำจะทำเพื่อที่จะให้ความช่วยเหลือ (Agree on What the Leader will do to Help)

ขั้นตอนที่ 5 ติดตามผลงาน (Follow Up)

ขั้นตอนที่ 6 แบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้มา (Share Lessons Learned)

ขั้นตอนที่ 7 ให้รางวัลแก่ผลงาน (Reward Results)

1.3.2 James (2019) ให้ข้อเสนอแนะ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 จงตั้งใจ (Be Intentional)

ขั้นตอนที่ 2 เฝ้าสังเกตดูพัฒนาการ (Monitor Progress)

ขั้นตอนที่ 3 ให้มีการคุยสนทนากันถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Have Accountability Skills Conversations)

1.3.3 Cárdenas (2020) ให้ข้อเสนอแนะ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 สร้าง SMART Goals (Set SMART Goals)

ขั้นตอนที่ 2 อย่าหลีกเลี่ยงการพูดคุยสนทนาในเรื่องที่ยากลำบาก (Don't Avoid Difficult Conversations)

ขั้นตอนที่ 3 กล่าวถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ (Address the Poor Performance)

ขั้นตอนที่ 4 คำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานลูกจ้าง (Consider your Employees' Feelings)

ขั้นตอนที่ 5 ติดตามผลงาน (Follow Up)

1.3.4 Leonard (n.d.) ให้ข้อเสนอแนะ 7 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 เรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมา (Learn From the Past)

ขั้นตอนที่ 2 ค้นหาวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ของคุณ (Find Your Vision and Purpose)

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถวัดและประเมินได้ (Set Specific, Measurable Goals)

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่สมบูรณ์ (Develop Healthy Habits)

ขั้นตอนที่ 5 ยอมรับความช่วยเหลือ เพื่อการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ (Get Help, Get Accountable Skills)

ขั้นตอนที่ 6 มีความซื่อสัตย์ต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของคุณ (Be Honest About Your Accountability Skills)

ขั้นตอนที่ 7 สร้างวงจรลูปที่ต่อเนื่อง (Create a Continuous Loop)

2. ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักเรียน

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักเรียน พิจารณาได้จากแบบประเมินตนเองของนักเรียนที่เป็นผู้ได้รับผลจากการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาทัศนะเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Boesen (2014), Daum (2015), Molinara (2020), Mathers (2021), Samuel (2021) และ Bias (n.d.) และผลการศึกษาทัศนะเกี่ยวกับการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของ Washington (2017), Samuel et al (n.d.) และ Silverstein (n.d.) โดยแบบประเมินตนเองของนักเรียนดังกล่าวมี "ข้อคำถาม" ที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับ นักเรียนจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	ระดับความเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
ทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง					
1) ฉันพูดความจริง สามารถไว้ใจได้					
2) ฉันซื่อสัตย์ต่อตนเอง					
3) ฉันเป็นคนรักษาสัญญา และลงมือทำในสิ่งที่ฉันพูด					

ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	ระดับความเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
4) ฉันรู้จักหน้าที่รับผิดชอบ					
5) ฉันรู้จักตัวตนของฉันเป็นอย่างดี					
6) ฉันทำงานด้วยความรับผิดชอบแม้จะไม่ได้รับคำสั่งจากเจ้านาย					
7) ฉันทำงานของฉันให้เสร็จสมบูรณ์ได้โดยไม่มีใครต้องบอกว่าทำอะไร					
8) ฉันแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจทั้งหมดที่เกี่ยวกับงานของฉัน และฉันไม่เคยแก้ตัว					
9) ฉันมีความพยายามที่จะค้นหาทางออกของปัญหามากกว่าการไปกล่าวโทษหรือตำหนิผู้อื่น					
การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย					
10) ฉันมีพันธะต่อการพัฒนาตนเอง					
11) ฉันตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนและมุ่งไปให้ถึงตามเป้าหมายนั้น					
12) ฉันมีแรงบันดาลใจที่จะทำออกมาให้ดีที่สุด					
13) ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะมุ่งมั่นไปหาโอกาสใหม่ ๆ					
14) ฉันมักมองหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งทรัพยากรที่แตกต่างกันก่อนที่ฉันจะเริ่มโปรเจคใหม่					
15) ฉันไม่ยอมให้อุปสรรคใด ๆ มาหยุดยั้งฉันจากการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้					
16) ฉันขันอาสาทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบของฉันเพื่อจะได้รับความรู้และประสบการณ์					
17) ฉันใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและต่ออาชีพ และขยันขันแข็ง เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในงาน					
สนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
18) เพื่อน ๆ สามารถวางใจ และพึ่งพาอาศัยฉันได้					
19) ฉันสนับสนุนส่งเสริมผู้คนเมื่อเขามีความท้าทาย					
20) ฉันไม่ได้รับผิดชอบต่อแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ของฉันเพียงลำพัง					
21) ฉันกระตุ้นให้คนอื่นแบ่งปันทัศนะคติความคิดเห็น					
22) เมื่อคนอื่นทำผิดพลาด พวกเขาควรได้รับโอกาสที่จะแก้ไขให้ถูกต้องอีกครั้ง					
23) ฉันช่วยให้คนอื่นประสบความสำเร็จ และค้นพบศักยภาพของตนเองได้เกินกว่าที่พวกเขาคิด					
24) ฉันไม่ตัดสินคนอื่น					
25) ฉันเสนอความช่วยเหลืออย่างสมัครใจต่อสมาชิกในทีมเพื่อประสิทธิภาพของงาน					
26) ฉันไม่ลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่นเมื่อฉันไปเจอกับงานที่ไม่ถนัด					
27) ฉันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความรู้กับคนอื่นถึงแม้พวกเขาไม่ได้ร้องขอ					
28) ฉันยินดีที่จะให้คำนิยมชมเชยแก่ผู้อื่นสำหรับงานที่ทำออกมาดี					
29) ฉันรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ของสมาชิกภายในทีมของฉัน					
30) ฉันมีพันธะรับผิดชอบต่อเคราะห์ร้ายที่อาจเกิดขึ้นในทีมของฉัน					

ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	ระดับความเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
31) ฉันพูดถึงทีมตนเอง และบุคคลอื่นที่อยู่นอกทีมในทางบวก ถึงการบริหารจัดการ และการจัดระเบียบองค์กรทั้งหมดในภาพรวม					
การยอมรับผลสะท้อนกลับ					
32) ฉันร้องขอให้เพื่อนร่วมงานประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถของฉัน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น					
33) ฉันยกปัญหาขึ้นมาพูดคุยในเวลาที่เหมาะสมด้วยคำแนะนำแนวทางแก้ปัญหามากกว่าที่จะบ่น หรือรั้งรอเวลา จนกลายเป็นวิกฤต					
34) ฉันมองว่าความผิดพลาดคือโอกาสที่จะได้เรียนรู้					
35) ทุก ๆ การตัดสินใจของฉันมันสะท้อนให้เห็นในแง่บวกต่อชื่อเสียงของฉัน					
36) ฉันรับฟังคนอื่นถึงแม้พวกเขาจะแสดงความคิดเห็นที่ฉันไม่สามารถให้การสนับสนุนส่งเสริมได้					
37) ฉันประเมินการปฏิบัติงานเพื่อจะรู้จุดแข็งของตนเอง					
38) ฉันได้รับผลสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้าสายงานเพื่อที่จะหาจุดปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น					
39) ฉันยินดีรับเอาคำติชมและคำแนะนำต่าง ๆ จากคนอื่น					
ตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด					
40) ฉันกำหนดกรอบเวลาตามความสามารถของฉันที่เป็นจริงเพื่อที่จะทำงานต่าง ๆ ที่ฉันรับผิดชอบให้เสร็จสมบูรณ์					
41) ฉันกระตุ้นตนเองที่จะเดินหน้าต่อไปหากเมื่อมีสิ่งใดเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนงาน					
42) ฉันมีความพยายามที่จะประสบผลสำเร็จในเป้าหมายให้ตรงกำหนดเวลาโดยปราศจากการอะลุ่มอล่วยในคุณภาพหรือประสิทธิภาพของงาน					
43) ฉันพยายามกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ หากเกิดปัญหาอุปสรรคต่อกระบวนการทำงาน					
44) ฉันวางแผนงานของฉันโดยใช้ผลลัพธ์ที่คาดหวังของฉัน					

3. ตัวอย่างภาพที่แสดงนัยถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ



Source: https://kuza.me/nEc0g



Source: https://kuza.me/Jyw6W



Source: https://kuza.me/RKIPh



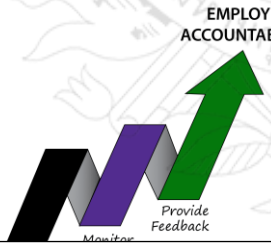
Source: https://kuza.me/Sl24e



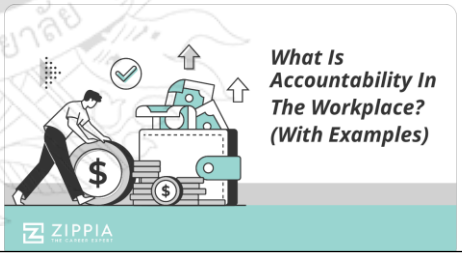
Source: https://kuza.me/rLoHi



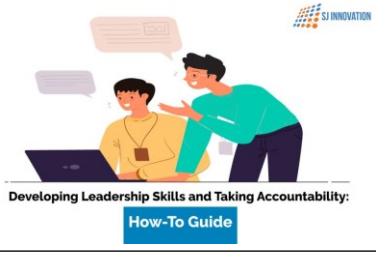
Source: https://kuza.me/eETl1



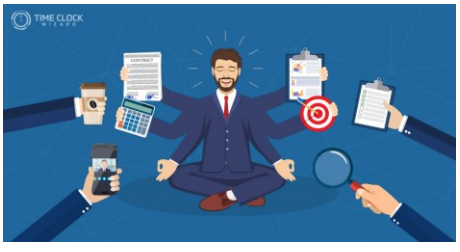
Source: https://kuza.me/tKmYG



Source: https://kuza.me/kZp1P



Source: https://kuza.me/r9ySh



Source: https://kuza.me/zQChM



Source: https://kuza.me/Zp1iW



Source: https://kuza.me/WROdl



Source: https://kuza.me/UXiVd



Source: https://kuza.me/7NwBZ

4. แบบประเมินตนเองของครูถึงระดับการนำข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาไปปฏิบัติ

หลังจากปฏิบัติการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน สิ้นสุดลง ตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ขอความกรุณาท่านโปรดประเมินตนเองถึงระดับการนำแนวการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนจาก Google Form ตามลิงค์หรือ QR Code ข้างล่างนี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

https://forms.gle/yoWGxiUKhTwAYbKU8

SCAN ME

QR CODE

5. แบบประเมินตนเองของครูถึงการเลือกรูปแบบขั้นตอนเพื่อพัฒนาไปปฏิบัติ

หลังจากปฏิบัติการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน สิ้นสุดลง ตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ท่านได้เลือกรูปแบบขั้นตอนเพื่อพัฒนาไปปฏิบัติอย่างไร ? ขอความกรุณาท่านโปรดให้ความเห็นใน Google Form ตามลิงค์หรือ QR Code ข้างล่างนี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

https://forms.gle/AzKaTFaZf7E3P5Mu8



QR CODE

6. แบบสะท้อนผลจากการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

หลังจากปฏิบัติการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน สิ้นสุดลง ตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ขอความกรุณาท่านโปรดให้ความเห็นในประเด็นต่าง ๆ จาก Google Form ตามลิงค์หรือ QR Code ข้างล่างนี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

https://forms.gle/doPrQNpmFvbUGrtu9



QR CODE


ACCOUNTABiLiTY

บทที่ 6
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่เห็นว่า นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนทัศน์ใหม่ และในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน”

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 .... Ri&Di ให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองจากการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ คือ 1) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการแรก พิจารณาจากครูที่เป็นกลุ่มทดลองเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการที่สอง นักเรียนซึ่งเป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) เพื่อตรวจสอบคู่มือประกอบโครงการทั้งสองให้ทราบถึงข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขทั้งก่อนและหลังการวิจัยเชิงทดลอง

สมมติฐานในการวิจัย มี 2 ประการ คือ 1) ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนตามโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในการวิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้ 1) พื้นที่และกลุ่มทดลอง (Experiment Area & Group) ในการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองคือ โรงเรียนวรราชวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีครูจำนวน 16 คน และนักเรียน 623 คน เป็นกลุ่มทดลอง ระยะเวลาดำเนินการทดลองในภาคสนาม คือ ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2566 และ 2) กลุ่มประชากร (Population) ซึ่งเป็นเป้าหมายอ้างอิงในการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่เพื่อใช้ให้เกิดประโยชน์หลังการวิจัยและพัฒนา คือ โรงเรียนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทุกโรงทั่วประเทศ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ที่วิจัยและพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมา แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลจากการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถเผยแพร่เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้

การดำเนินงานวิจัย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้ (1) การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ (2) การตรวจสอบคุณภาพคู่มือ/หน่วยการเรียนรู้และการปรับปรุงแก้ไข (3) การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (4) การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (5) การเขียนรายงานการวิจัยและเผยแพร่ผลการวิจัย โดยมีผลการวิจัยดังนี้

6.1 สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินงานวิจัย 5 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ได้ดังนี้

6.1.1 โครงการและคู่มือประกอบโครงการ

6.1.1.1 โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู มีคู่มือประกอบโครงการ 7 ชุด โดยแต่ละชุดมีการนำเสนอเนื้อหาจากผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

6.1.1.1.1 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ Accountability (Wigmore, 2014), Accountability and responsibility defined (McGrath and Whitty, 2018), What is Accountability? (Mihalicz, 2019), How should teachers be held accountable? (Wikibook, 2019), What Is Accountability? (Kenton, 2021), Accountability (Wikipedia, The Free Encyclopedia, 2021), Leadership Accountability Definition in Management (Systems, n.d.)

6.1.1.1.2 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ 5 Reasons Why Accountability Is Important (Chadwick, 2018), 5 Proven Benefits of Accountability (Chadwick,2019), 8 Behaviors That Help Develop Personal Accountability (Samuel, 2021), The Importance of Accountability (Biddinger, n.d.), Why Being Accountable is Important? (Salem, n.d.), 7 Benefits of the Accountability Strategy (Stickland, n.d.)

6.1.1.1.3 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ 13 Attributes of Personal Accountability (Boesen, 2014), 8 Habits of Highly Accountable People (Daum, 2015), The Five Characteristics of Truly Accountable Leaders (Molinara, 2020), 8 Habits to Build More Personal Accountability in Your Life (Mathers, 2021), 8 Behaviors That Help Develop Personal Accountability (Samuel, 2021), Four Characteristics of Accountable Leaders (Bias, n.d.)

6.1.1.1.4 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับอุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรคของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ 5 Barriers to accountability (Autry, 2015), 6 Obstacles to courageous accountability (Ellis, (2016), 6 Foolproof ways to overcome a lack of accountability (Berry, (2017), Overcoming obstacles to accountability (Cook, (2017)

6.1.1.1.5 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ 8 strategies for bringing greater accountability to your workplace (Arcement, 2015), 5 Simple Ways to Improve Accountability in Your Team (Brearley, 2017), 5 Ways to demonstrate leadership accountability & ensure it in others (Cornett, 2018), How to increase accountability in the workplace (Boogaard, 2020), 3 Ways to promote accountability in the workplace (Nelson, 2020), Manage yourself: 10 Ways to make yourself accountable at work, in life, and with money (Weliver, 2020), How to increase student accountability (Shaffer, 2021), How to develop personal accountability (Dowding Et Al, n.d.), Improve accountability on teams in 4 simple steps (Sandahl, n.d.), How to increase accountability in the workplace (tips, tools) (Soucy, n.d.)

6.1.1.1.6 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ Take 7 steps to increased accountability (Prosen, 2017), How leaders create a culture of accountability in health care (James, 2019), 5 Steps to improve accountability in the workplace (Cárdenas, 2020), 7 Steps to improve accountability: How to improve your results (Leonard, n.d.)

6.1.1.1.7 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ Personnel accountability as a lifestyle (Washington, 2017), Personal accountability questionnaire (Samuel et al, n.d.), The accountability assessment – personal edition (Silverstein, n.d.)

6.1.1.2 โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน มีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน เป็นชุดของเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากการพัฒนา ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา และขั้นตอนเพื่อพัฒนา และในตอนท้ายของคู่มือ มีแบบประเมิน

ตนเอง (Self-Assessment) สำหรับครูใช้ในการประเมินตนเองดังนี้ 1) มีการนำเอาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติในระดับ 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึงระดับการนำไปปฏิบัติมากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนเพื่อพัฒนาเป็นแบบนำแนวคิดของใครไปปฏิบัติโดยตรงหรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากครูในลักษณะที่เป็นการสะท้อนผลจากการปฏิบัติ ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวก 2) ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น 3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค 4) บทเรียนที่ได้รับ และ 5) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาที่เห็นว่าจะทำให้การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนได้ผลดียิ่งขึ้น

6.1.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข มีดังนี้

6.1.2.1 ผลการตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้น (ระยะที่ 1) มีข้อบกพร่องที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดังนี้

- ด้านเนื้อหา มีการปรับปรุงเรียบเรียงเนื้อหาใหม่ให้กระชับ เพื่ออ่านทำความเข้าใจได้ง่าย

- ด้านภาษา มีการปรับปรุงการใช้ภาษาสนทนา เป็นภาษาทางราชการ สรุปใจความให้กระชับ และเข้าใจมากยิ่งขึ้น

- ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีการเพิ่มคิวอาร์โค้ด เพื่อให้สามารถแสกนเข้าเว็บไซต์ได้สะดวก

6.1.2.2 ผลการตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญ (ระยะที่ 2) มีข้อบกพร่องที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดังนี้

- ด้านเนื้อหา ไม่มีการปรับปรุง เป็นเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ และเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน สามารถนำไปพัฒนางานด้านอื่น ๆ ได้

- ด้านภาษา มีการให้ครูชำนาญการพิเศษ ภาษาไทยช่วยตรวจ การใช้ภาษาและมีการแก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำเรื่อง คำถูก-ผิด การใช้คำเชื่อม การจัดรูปแบบ

- ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีมีการปรับปรุง

6.1.2.3 ผลการตรวจสอบหลังการพัฒนาตามโครงการที่ 1 มีข้อบกพร่องที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดังนี้

- ด้านเนื้อหา มีการตัดทอนเนื้อหาที่เป็นการอธิบายเหตุการณ์ลง เนื่องจากเนื้อหามีมากเกินไป แค่การสรุปก็สามารถเข้าใจได้ไม่ต้องอธิบาย

- ด้านภาษา ต้องปรับการสรุปใจความใหม่ให้เป็นวิชาการมากกว่าเดิม

- ด้านรูปแบบการนำเสนอ ไม่มีการปรับปรุงแก้ไข เพราะมีความน่าสนใจ ทันสมัย สามารถศึกษาเนื้อหาได้ด้วยโทรศัพท์มือถือหรือคอมพิวเตอร์ตลอดเวลาเนื่องจากการเข้าถึงเว็บไซต์ได้สะดวกโดยการใช้คิวอาร์โค้ด

6.1.2.4 ผลการตรวจสอบหลังการพัฒนาตามโครงการที่ 2 มีข้อบกพร่องที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดังนี้

- ด้านเนื้อหา ไม่มีการปรับปรุงแก้ไข เนื่องจากเป็นเนื้อหาที่น่าสนใจเหมาะกับเหตุการณ์

ปัจจุบัน เพราะนักเรียนส่วนมากขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่อตนเอง คู่มือเชิงปฏิบัติการนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

- ด้านภาษา ไม่มีการปรับปรุงแก้ไข ภาษาที่ชัดเจนสามารถสื่อสารได้ตรงประเด็น อ่านแล้วเข้าใจง่าย

- ด้านรูปแบบการนำเสนอ ไม่มีการปรับปรุงแก้ไข มีการอ้างอิงเนื้อหาที่นำมาใช้เป็นแนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ที่น่าเชื่อถือ ทำการพัฒนามีประสิทธิผล

6.1.3 ประสิทธิภาพของคู่มือประกอบโครงการ

จากผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูหลังการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู เพื่อแสดงให้ทราบว่าคู่มือประกอบโครงการที่ใช้ในการพัฒนาครูมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ และครูมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ รวมทั้งเมื่อครูนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนานักเรียนได้ทำให้นักเรียนมีคะแนนจากผลการประเมินหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาหรือไม่นั้น ปรากฏผลดังนี้

6.1.3.1 ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูหลังการพัฒนาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 16 คนหลังการพัฒนา (Post-test) จากแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรกซึ่งหมายถึงจำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 32.56 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วได้ 90.45 ซึ่งมีค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90

6.1.3.2 ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูหลังการพัฒนาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test) จากแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง ซึ่งหมายถึงร้อยละของจำนวนครูที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์ จากจำนวนครูทั้งหมด 16 คน พบว่า มีครูร้อยละ 97.92 ที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์ ซึ่งมีค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90

6.1.3.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนาครู จากการให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 16 คน ทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) ได้คะแนนจากการทดสอบ 354 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ได้เท่ากับ 22.13 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน และจากการทดสอบ “หลัง” การพัฒนา (Post-test) พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองทำคะแนนได้เท่ากับ 521 คะแนน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) เท่ากับ 32.56 จากคะแนนเต็ม 36 คะแนน ซึ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนา โดยการทดสอบค่าที (t-test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) พบว่าครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการทดสอบ “หลัง” การพัฒนาสูงกว่า “ก่อน” การ

พัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.1.3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนานักเรียน จากผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนา แล้วนำผลการประเมินนั้นมาวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วยการทดสอบค่าที (t-test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) พบว่า นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองได้คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัย ทั้งกรณีของโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักเรียน พบว่า คู่มือประกอบโครงการทั้งสองสามารถที่จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ และครูนำผลการเรียนไปพัฒนานักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้ แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน และ 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบของนักเรียนโดยโครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเองของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการการเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน จากผลการวิจัยและพัฒนานี้ สามารถที่จะนำไปเผยแพร่ให้ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการเผยแพร่นวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้จากการวิจัยนี้ คือ ครูและนักเรียนในโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ทุกโรงทั่วประเทศ ได้นำไปใช้ได้อย่างมีผลการวิจัยรับรอง

6.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่สรุปดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายผลในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

6.2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งกรณีโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และกรณีโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียนนั้น อาจเนื่องจากผู้วิจัยได้ทำวิจัยโดยคำนึงถึงขั้นตอนต่าง ๆ ของระเบียบวิธีวิจัยที่เขียนไว้ในบทที่ 3 อย่างเคร่งครัด เริ่มด้วยการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวของในบทที่ 2 ทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน จัดทำในรูปแบบคู่มือครูเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) จำนวน 7 ชุด 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน จัดทำในรูปแบบคู่มือเชิงปฏิบัติการ เพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ในลักษณะ E-book จำนวน 1 ชุด ซึ่งได้ทำการตรวจคุณภาพของคู่มือและมีการปรับปรุงแก้ไข แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นกับกลุ่มเป้าหมายคือ ครูโรงเรียนเซนต์จอห์นท่าบม จำนวน 5 ราย โดยได้ทำหนังสือขออนุญาตไปที่โรงเรียนดังกล่าว และส่งคู่มือประกอบโครงการที่สร้างขึ้นไปให้ครูตรวจสอบ เพื่อนำข้อคิดเห็นไปปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป ระยะ

ที่ 2 ตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญ กับกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูโรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์วัณณาโภ จำนวน 10 ราย โดยใช้วิธีการขั้นตอนเหมือนระยะที่ 1 ปรับปรุงแก้ไขคู่มือเพื่อเตรียมใช้กับกลุ่มทดลอง สร้างแบบทดสอบตามแนวคิดของ Benjarmin S. Bloom จำนวน 36 ข้อ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของคู่มือประกอบโครงการที่ 1 หลังการพัฒนาของครูกลุ่มทดลอง โดยผ่านตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ราย และนำลงไปทดลองกับครูโรงเรียนหฤทัยคริสเตียน จำนวน 30 ราย สร้างแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพของการนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง โดยพิจารณาจาก นิยามศัพท์เฉพาะ 5 ด้าน จำนวน 44 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ราย และนำไปทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนหฤทัยคริสเตียน จำนวน 30 ราย หลังจากนั้นลงพื้นที่ทำการวิจัยเชิงทดลองภาคสนาม ณ โรงเรียนวรราชวิทยา ครูจำนวน 16 ราย และนักเรียนจำนวน 540 ราย โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ทดลองโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานวิจัยในระยะที่ 1 และให้ครูทำแบบทดสอบก่อนการพัฒนา (Pre-test) หลังจากนั้นให้ครูอบรมพัฒนาตนเองจากคู่มือที่ส่งให้ เป็นระยะเวลา 1 เดือน ครูช่วยกันตรวจสอบคุณภาพของคู่มือทั้ง 2 โครงการ และทำแบบทดสอบหลังการพัฒนา (Post-test) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบตามเกณฑ์ 90/90 และเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้ค่าสถิติทดสอบที (t-test) ระยะที่ 2 ทดลองโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานให้ครูกลุ่มทดลองทราบ ให้ครูประเมินนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test) ครูนำความรู้ที่ได้จากคู่มือลงพัฒนานักเรียน ใช้ระยะเวลา 2 เดือน หลังจากนั้นร่วมกันตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ และประเมินนักเรียนหลังการพัฒนา (Post-test) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินของนักเรียนก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้ค่าสถิติทดสอบที (t-test) การทำวิจัยที่คำนึงถึงระเบียบวิธีวิจัยที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดนี้ จึงส่งผลให้ได้นวัตกรรมทางการศึกษาที่พัฒนาขึ้น คือ “โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน” มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยที่กำหนดเช่นนี้ ส่งผลให้ได้ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ หรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยเช่นนี้ เป็นไปตามทัศนะของอรวรรณ อรุณพลังสันติ (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า การทำวิจัยให้มีคุณภาพนั้น ไม่ว่าจะเป็นการวิจัยทางสายวิทยาศาสตร์ หรือทางสายอื่น ๆ ต้องมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ เป็นลำดับขั้นตอนชัดเจน ปฏิบัติตามไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการวิจัยในแต่ละขั้นตอน รวมทั้งมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน เพื่อให้งานวิจัยออกมาสมบูรณ์ สอดคล้องกับทัศนะของ ณัฐวดี วังสินธ์ (2555) ที่กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (R&D) มีจุดเน้นในการดำเนินงานประกอบด้วย 3 กระบวนการหลัก คือ การวิจัย การพัฒนา และการเผยแพร่ ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้ความรู้ หรือความเข้าใจในแง่มุมใหม่สำหรับนำไปพัฒนาเป็นนวัตกรรม และถ่ายทอดไปสู่ผู้ใช้ในวงกว้างจึงต้องกระทำอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง การทำวิจัยทุกขั้นตอนจะต้องกระทำอย่างพิถีพิถันภายใต้การกำกับติดตามอย่างเคร่งครัด และตรวจสอบซ้ำหลายครั้งเพื่อประกันให้เกิดความเชื่อมั่นว่าผลผลิตขั้นสุดท้าย (End of Products) ของกระบวนการวิจัย และพัฒนา ที่อยู่ในรูปนวัตกรรมมีความถูกต้อง และเชื่อถือได้ตรงตามมาตรฐานก่อนเผยแพร่ไปสู่ผู้ใช้หรือสังคม และสอดคล้องกับทัศนะของ Heasley (2016) ที่กล่าวว่า การ

ออกแบบวิธีการวิจัยอาจเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของโครงการวิจัย เนื่องจากเป็นโครงร่างสำหรับทุกคนที่ต้องปฏิบัติตาม อย่าพยายามทำการวิจัยโดยไม่เคร่งครัด ผลลัพธ์อาจทำให้เข้าใจผิดและผิดพลาด ทุกคนจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัย และงานวิจัยต้องมีการอ้างอิง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าเมื่อนำโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนที่พัฒนาขึ้นนำไปใช้ประโยชน์ ผู้ที่นำไปใช้ควรคำนึงถึงขั้นตอนต่าง ๆ ของระเบียบวิธีวิจัยที่เขียนไว้ในบทที่ 3 อย่างเคร่งครัด ดำเนินการวิจัยตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ ควรติดตาม เอาใจใส่แต่ละขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบซ้ำหลายครั้งเพื่อประกันให้เกิดความเชื่อมั่น ทำให้งานวิจัยออกมาสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพ

6.2.2 การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนนี้ ให้ความสำคัญกับแนวคิด “Knowledge + Action = Power” ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านั้นสู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นแนวคิดที่แตกต่างจากแนวคิดเดิมที่ว่า “Knowledge is Power” ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยเห็นว่า ความรู้หากไม่ได้นำไปปฏิบัติก็ไม่มีประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความเห็นไว้ในทำนองนี้ เช่น Jackson (2016) กล่าวว่า ความรู้ที่ปราศจากการกระทำ การเกิดพลังนั้นก็ไร้ประโยชน์ เพราะความรู้เพียงอย่างเดียว ไม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง หรือส่งผลกระทบ การมีความรู้โดยไม่นำมาประยุกต์ หรือมีพลังในการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิผล ทำให้ขาดความกระตือรือร้น การดำเนินการและการใช้พลังอำนาจเป็นสิ่งสำคัญ ในการเปลี่ยนแปลงความรู้ให้เป็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ ไม่ว่าจะเป็นการแก้ปัญหา การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน หรือการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในสังคม ความรู้จะมีคุณค่าอย่างแท้จริงเมื่อนำไปปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อการกระทำ และเพิ่มขีดความสามารถของแต่ละบุคคล ในการสร้างความแตกต่างในชีวิตและโลกรอบตัวพวกเขา สอดคล้องกับทัศนะของ Godin Et Al (2009) กล่าวว่า ความรู้ที่ปราศจากการปฏิบัตินั้นไร้ประโยชน์ การฝึกฝนโดยปราศจากความรู้นั้นเป็นอันตราย สอดคล้องกับทัศนะของ Nawaz (2023) กล่าวว่า ไม่ว่าจะอ่านหนังสือกี่เล่ม หรือการเรียนรู้หลักสูตรหากไม่นำมาปฏิบัติทุกอย่างก็ไม่มีประโยชน์ ถ้าต้องการประสบความสำเร็จ จงตั้งใจลงมือทำ อย่าเพียงแค่อ่านหนังสือและเรียนรู้หลักสูตร ควรนำสิ่งที่เรียนไปปฏิบัติจะทำให้เกิดผลสำเร็จ และสอดคล้องกับทัศนะของ Maxwell (2017) กล่าวว่า ความรู้จะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อเราทำอะไรบางอย่าง แม้ว่าการพัฒนากลยุทธ์ การสร้างทุนทางปัญญา และการติดตามข่าวสาร และคิดถึงการพัฒนาใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญมาก แต่เราจำเป็นต้องลงมือทำอะไรสักอย่าง เช่น การแก้ปัญหาการทำงานหนัก การเตรียมรับมือกับปัญหาอุปสรรคในฐานะผู้นำ ไม่ได้หมายความว่า เราต้องทำทุกอย่าง แต่ต้องมีส่วนร่วมและร่วมมือกันอย่างแข็งขัน การไม่ลงมือทำอะไร ทำให้เสี่ยงต่อความสำเร็จทางธุรกิจ และอาชีพ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า จากที่อภิปรายผลมานั้น หากจะนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ ผู้นำไปใช้ คือ “ครู” ฉะนั้นครูควรศึกษาทำความเข้าใจกับเนื้อหาในคู่มืออย่างละเอียด เพื่อความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ความรู้จากคู่มือหากไม่ได้นำไปปฏิบัติก็ไม่มี

ประโยชน์ ครูควรนำความรู้ที่ได้ไปลงมือปฏิบัติฝึกฝนอย่างจริงจัง และสม่ำเสมอ ตามขั้นตอน จะทำให้เกิดผลสำเร็จ และเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก

6.2.3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ จากทัศนะของนักวิชาการที่นำมากล่าวถึงในการวิจัยนี้ ถือเป็นทัศนะสากล เพราะได้จากการศึกษาค้นคว้าจากการที่มีผู้นำเสนอไว้ทางอินเทอร์เน็ตจากหลากหลายประเทศ ซึ่งมีหลากหลายแนวทาง บางแนวทางมีข้อเสนอแนะเป็นแนวการพัฒนาที่เป็นหลักการ / แนวคิด / วิธีการ / กลยุทธ์ / กิจกรรม เช่น Weliver (2020) ที่กล่าวถึง การจัดการตนเอง 10 วิธีในการทำให้ตนเองมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในที่ทำงาน ในชีวิต และการเงิน ดังนี้ 1) สร้างรายงานภารกิจส่วนบุคคล 2) ตั้งเป้าหมายเล็ก ๆ 3) ใช้บัญชีรายการอย่างชาญฉลาด 4) ทำตนเองให้มีทักษะความมีพันธะความรับผิดชอบ 5) ให้รางวัลตัวเอง 6) ทำทีละงาน 7) เน้นย้ำจุดแข็งและปรับปรุงจุดด้อยของตนเอง 8) ให้คุณค่ากับเวลา 9) มองหาผลสะท้อนกลับ 10) ทบทวนตนเอง ทัศนะของ Shaffer (2021) ที่กล่าวถึง วิธีเพิ่มทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ไว้ดังนี้ 1) สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมพอดี 2) ความคาดหวังที่กระจ่างชัดเจน 3) ให้นักเรียนได้แสดงความเป็นเจ้าของในการเรียนรู้ของพวกเขา 4) การประเมินตนเอง 5) ให้การสนับสนุนครอบครัว 6) การประชุมร่วมกันของนักเรียน ผู้ปกครอง และครู ทัศนะของ Dowding Et Al (n.d.) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบส่วนบุคคล ไว้ดังนี้ 1) รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง 2) ซื่อสัตย์ 3) พูดคำว่าขอโทษ 4) ใช้เวลาอย่างชาญฉลาด 5) อย่าแบกภาระมากเกินไป 6) การสะท้อนกลับ ทัศนะของ Sandahl (n.d.) ที่กล่าวถึง "การปรับปรุงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบต่อทีมใน 4 ขั้นตอนง่าย ๆ" ดังนี้ 1) สร้างข้อตกลงของทีม 2) กำหนดผลลัพธ์ 3) สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ 4) สะท้อนให้เห็นถึงชัยชนะที่ผ่านมา ในขณะที่บางแนวทางเสนอแนะถึงขั้นตอนเพื่อพัฒนา เช่น ทัศนะของ Leonard (n.d.) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนา 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมา 2) ค้นหาวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ของคุณ 3) กำหนดเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถวัดและประเมินได้ 4) พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่สมบูรณ์ 5) ยอมรับความช่วยเหลือ เพื่อการมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ 6) มีความซื่อสัตย์ต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของคุณ 7) สร้างวงจรลูปที่ต่อเนื่อง ทัศนะของ Cárdenas (2020) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนา 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้าง SMART Goals 2) อย่าหลีกเลี่ยงการพูดคุยสนทนาในเรื่องที่ยากลำบาก 3) กล่าวถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ 4) คำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานลูกจ้าง 5) ติดตามผลงาน และทัศนะของ Prosen (2017) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนา 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างวัตถุประสงค์ 3 อันดับสูงสุดขององค์กร ที่กระจ่างชัด กระชับ วัดประเมินผลได้ และสามารถปฏิบัติได้จริง 2) มอบหมายงานให้สมาชิกแต่ละคนในทีม ให้เขาหรือเธอได้รับวัตถุประสงค์ที่เฉพาะจง 3) ถามสมาชิกแต่ละคนในทีมว่าอะไรที่เขาหรือเธอต้องการจะพิชิตชัยชนะ 4) เห็นด้วยกับอะไรที่ผู้นำจะทำเพื่อที่จะให้ความช่วยเหลือ 5) ติดตามผลงาน 6) แบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้มา 7) ให้รางวัลแก่ผลงาน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา และขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ซึ่งมีหลากหลาย ทั้งที่เป็น หลักการ / แนวคิด / วิธีการ / กลยุทธ์ / กิจกรรม ผู้ที่นำไปใช้ควรเลือกข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา และขั้นตอนเพื่อพัฒนา ที่คิดว่าเหมาะสมในการพัฒนากับนักเรียนของตนเอง ที่สามารถเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญต้องได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ติดตามอย่างสม่ำเสมอ และเอาใจใส่จากครูผู้สอน

6.2.4 ในตอนท้ายของคู่มือประกอบโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้ประเมินตนเองว่า หลังจากการนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา ได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ในระดับใด จากตัวเลือก 6 ระดับ คือ 0 หมายถึง ไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ตัวเลือก 1 – 5 หมายถึง นำไปปฏิบัติจากระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุดนั้น ผลจากการประเมินพบว่า มี “ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนา” ที่ถูกนำไปปฏิบัติมาก 10 อันดับแรก คือ 1) ครูส่งเสริมให้นักเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง (Know Your Role) 2) ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างกรอบเวลาทำงาน (Develop a Timeline) 3) ครูส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Be Considerate) 4) ครูส่งเสริมให้นักเรียนปลูกฝังทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นวัฒนธรรมในองค์กร (Inculcate Accountability Skills as Organizational Culture) 5) ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีความซื่อสัตย์ (Be Honest) 6) ครูส่งเสริมให้นักเรียนกำหนดผลลัพธ์ (Define the Outcomes) 7) ครูส่งเสริมให้นักเรียนใช้เวลาอย่างชาญฉลาด (Use Time Wisely) 8) ครูส่งเสริมให้นักเรียนเตรียมผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา (Provide Candid Feedback) 9) ครูส่งเสริมให้นักเรียนสร้างเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วดำเนินงานตามเป้าหมายนั้น (Establish Clear Goals, Then Follow Up) 10) ครูส่งเสริมให้นักเรียนรับรู้และยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และหยิบยกขึ้นมาถกปัญหาอย่างเปิดเผย (Recognize Your Own Mistakes and Openly Discuss Them) แสดงให้เห็นว่า การให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบนั้น ครูได้ส่งเสริมแนวการพัฒนาที่เลือกใช้มากที่สุด 10 ข้อ สอดคล้องกับแบบประมิน 5 ด้าน ที่ต้องการพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง ลักษณะแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับด้านที่ 1 ได้แก่ การรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ปลูกฝังทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นวัฒนธรรมในองค์กร มีความซื่อสัตย์ 2) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย ลักษณะแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับด้านที่ 2 ได้แก่ การกำหนดผลลัพธ์ สร้างเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วดำเนินงานตามเป้าหมายนั้น 3) ด้านสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ลักษณะแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับด้านที่ 3 ได้แก่ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา 4) ด้านการยอมรับผลสะท้อนกลับ ลักษณะแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับด้านที่ 4 ได้แก่ เตรียมผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา การรับรู้และยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และหยิบยกขึ้นมาถกปัญหาอย่างเปิดเผย 5) ด้านตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด ลักษณะแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับด้านที่ 5 ได้แก่ สร้างกรอบเวลาทำงาน ใช้เวลาอย่างชาญฉลาด ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Arcement (2015) ที่กล่าวว่า 8 กลยุทธ์ที่เพิ่มทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในที่ทำงานมีดังนี้ 1) อธิบายเป้าหมายความคาดหวังอย่างกระจ่างชัด 2) ตระเตรียมแหล่งทรัพยากรให้เหมาะสม 3) ให้การฝึกอบรมตามที่จำเป็น 4) ปลูกฝังทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเป็นวัฒนธรรมองค์กร 5) เน้นย้ำทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 6) สร้างกรอบเวลาในการทำงาน 7) เสริมอำนาจแก่พนักงานลูกจ้าง 8) เป็นแบบอย่างในความมีพันธะรับผิดชอบ สอดคล้องกับทัศนะของ Boogaard (2020) ที่กล่าวว่า ข้อเสนอแนะ 5 ประการ ที่สร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบใน

ที่ทำงาน ได้แก่ 1) รับรู้และยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และหยิบยกขึ้นมาถกปัญหาอย่างเปิดเผย2) ให้พนักงานลูกจ้างมีส่วนร่วมในการวางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน 4) แน่ใจถึงทรัพยากรที่จำเป็น 5) เตรียมผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา Nelson (2020) ที่กล่าวว่า 3 วิธีในการส่งเสริมทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ในที่ทำงานมีดังนี้ 1) สร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ 2) สร้างเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วดำเนินงานตามเป้าหมายนั้น 3) สอนพนักงานลูกจ้างว่าจะกล่าวคำขอโทษอย่างไร และสอดคล้องกับทัศนะของ Dowding Et Al (n.d.) ที่กล่าวว่า 6 วิธีการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบส่วนบุคคล ไว้ดังนี้ 1) รู้บทบาทหน้าที่ของตน 2) ซื่อสัตย์ 3) พูดคำว่าขอโทษ 4) ใช้เวลาอย่างชาญฉลาด 5) อย่าแบกภาระมากเกินไป 6) การสะท้อนกลับ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า ครูเลือกข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา 10 อันดับแรก สอดคล้องกับแบบประมิน 5 ด้าน ที่ต้องการพัฒนาให้นักเรียนเป็นผู้มีทักษะความมีพันะรับผิดชอบ หากจะนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ ผู้นำไปใช้ควรคำนึงถึง ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนานักเรียน ให้สอดคล้องกับแบบประเมิน 5 ด้าน จึงเป็นผู้มีคุณลักษณะของผู้มีพันธะรับผิดชอบ

6.2.5 ในตอนท้ายของคู่มือประกอบโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้ให้ความเห็นถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น คือ ความเกียจคร้าน ผัดวันประกันพรุ่ง ยาเสพติด ติดเพื่อนที่ไม่ได้เรียนหนังสือ นักเรียนขาดเรียนบ่อย ทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง การต่อต้าน ทำให้ไปสู่ทางตัน และไม่เกิดการพัฒนา อิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ เช่น โซเชียลออนไลน์ เกม และสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่อยู่ในรูปแบบออนไลน์ และวิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคคือ ขึ้นอยู่กับครูแต่ละท่านที่มีแนวคิดในการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกัน แต่ที่ได้มีการวิพากย์ถึงวิธีการแก้ไขปัญหา พอสรุปได้ ดังนี้ พูดคุยกันถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมาแบบเปิดใจ ขอความร่วมมือจากผู้ปกครองในการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ โดยตั้งเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจนพร้อมมีการเสริมแรงด้วยรางวัลเป็นระยะ ในแผนงานการพัฒนาที่วางไว้อย่างเป็นระบบ ติดตามอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ มีการสะท้อนผลการพัฒนาเป็นระยะทั้งผู้ปกครอง นักเรียน และครูผู้รับผิดชอบ เมื่อนักเรียนเป็นบุคคลที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายครูมีการให้รางวัลด้วยการชมเชยด้วย คำพูด หรือใบประกาศนียบัตร ดังมีนักวิชาการที่กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ดังนี้ Autry (2015) กล่าวถึงอุปสรรค 5 ประการต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่มักจะเจอ ดังนี้ 1. ความหลงตนเอง 2. การปฏิเสธ 3. การต่อต้าน 4. การนิ่งเฉยต่อภาระ 5. ความไม่โปร่งใส สอดคล้องกับทัศนะของ Ellis (2016) กล่าวถึง 6 อุปสรรคต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ไว้ดังนี้ 1. ความทะนงตน 2. ความกลัว 3. ความขี้เกียจ 4. ขาดประสบการณ์ ความรู้ และการวางแผน 5. ความยุ่ง 6. การแสดงออกในแง่ลบ สอดคล้องกับทัศนะของ Cook (2017) กล่าวว่า การขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในองค์กร มีดังนี้ ความคึกคะนอง การล้อเล่น การมีปฏิสัมพันธ์ที่จริงใจกับสมาชิกในทีมมากเกินไป การจัดสรรงานความรับผิดชอบ และความคาดหวังในความสามารถที่เกินตัวของพนักงาน การปล่อยให้พฤติกรรมอันไม่เหมาะสม และการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพเกิดขึ้นเรื้อรัง และสอดคล้องกับทัศนะของ พนม เกตุมาน (2550) ได้กล่าวถึง ปัญหาความรับผิดชอบต่อการเรียนว่าเป็นปัญหาทางด้านจิตใจ และควร

ได้รับการดูแลได้จากครอบครัว และโรงเรียนในการแก้ไขปัญหา ควรจัดกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาความรับผิดชอบ และสนับสนุนให้นักเรียนเกิดความรับผิดชอบต่อการเรียน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทดลอง จากที่อภิปรายผลมานั้น หากจะนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ ผู้นำไปใช้ควรคำนึงถึงปัจจัยด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีปัญหาไม่เหมือนกัน ดังนั้นครูผู้ทำการพัฒนา ต้องมีความขยัน อดทน ในการมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนที่มีความแตกต่างกัน ในห้องเรียน 1 ห้องจะพบนักเรียนผู้มีปัญหาในการขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ประมาณ 5 -10 ราย จึงเป็นงานหนักสำหรับครูผู้สอนที่สอนหลายห้องเรียน ครูต้องวางแผนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล วางแผนในการพัฒนานักเรียนตามขั้นตอนที่วางไว้ หากเป็นงานที่หนักเกินไป เนื่องจากมีนักเรียนจำนวนมาก ให้ปรึกษาผู้บริหารในการขอความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรเร่งพัฒนาแก้ไขการขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบกันทั้งองค์กร

6.3 ข้อเสนอแนะ

6.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

6.3.1.1 โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ผู้ที่นำไปใช้ควรคำนึงถึงขั้นตอนต่าง ๆ ของระเบียบวิธีวิจัยที่เขียนไว้ในบทที่ 3 อย่างเคร่งครัด ดำเนินการวิจัยตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ ควรติดตาม เอาใจใส่แต่ละขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบซ้ำหลายครั้งเพื่อประกันให้เกิดความเชื่อมั่น ทำให้งานวิจัยออกมาสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพ

6.3.1.2 โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ให้ความสำคัญกับแนวคิด “Knowledge + Action = Power” ผู้ที่นำไปใช้ คือ “ครู” ฉะนั้นครูควรศึกษาทำความเข้าใจกับเนื้อหาในคู่มืออย่างละเอียด เพื่อความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ความรู้จากคู่มือหากไม่ได้นำไปปฏิบัติก็ไม่มีประโยชน์ ครูควรนำความรู้ที่ได้ไปลงมือปฏิบัติฝึกฝนอย่างจริงจัง และสม่ำเสมอ ตามขั้นตอน จะทำให้เกิดผลสำเร็จ และเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก

6.3.1.3 ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา และขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ซึ่งมีหลากหลาย ทั้งที่เป็น หลักการ / แนวคิด / วิธีการ / กลยุทธ์ / กิจกรรม ผู้ที่นำไปใช้ควรเลือกข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา และขั้นตอนเพื่อพัฒนา ที่คิดว่าเหมาะสมในการพัฒนากับนักเรียนของตนเอง ที่สามารถเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญต้องได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ติดตาม และเอาใจใส่จากครูผู้สอน

6.3.1.4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา 10 อันดับแรก ที่ครูเลือกใช้ในการพัฒนาสอดคล้องกับแบบประมิน 5 ด้าน ที่ต้องการพัฒนาให้นักเรียนเป็นผู้มีทักษะความมีพันะรับผิดชอบ หากจะนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ ผู้นำไปใช้ควรคำนึงถึง ข้อเสนอแนะ

แนวทางการพัฒนานักเรียน ให้สอดคล้องกับแบบประเมิน 5 ด้าน จึงเป็นผู้มีคุณลักษณะของผู้มีพันธะรับผิดชอบ

6.3.1.5 ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทดลอง จากที่อภิปรายผลมานั้น ผู้นำไปใช้ควรคำนึงถึงปัจจัยด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีปัญหาไม่เหมือนกัน ดังนั้นครูผู้ทำการพัฒนา ต้องมีความขยัน อดทน ในการมุ่งมั่นพัฒนานักเรียน ที่มีความแตกต่างกัน ในห้องเรียน 1 ห้อง จะพบนักเรียนผู้มีปัญหาในการขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ประมาณ 5 -10 ราย จึงเป็นงานหนักสำหรับครูผู้สอนที่สอนหลายห้องเรียน ครูต้องวางแผนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล วางแผนในการพัฒนานักเรียนตามขั้นตอนที่วางไว้ หากเป็นงานที่หนักเกินไป เนื่องจากมีนักเรียนจำนวนมาก ให้ปรึกษาผู้บริหารในการขอความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรเร่งพัฒนาแก้ไขการขาดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบกันทั้งองค์กร

6.3.1.6 โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ควรได้รับการฝึกฝนพัฒนาตั้งแต่ในระดับปฐมวัย และควรพัฒนาต่อเนื่องในระดับชั้นต่อไป

6.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในโอกาสต่อไป

6.3.2.1 สามารถนำเนื้อหาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบไปใช้กับระเบียบวิธีวิจัยในแนวอื่น เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

6.3.2.2 สามารถนำโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายอื่น เช่น การศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาในกระทรวงวัฒนธรรม การศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาศึกษาธิการอื่น ๆ เช่น (สพฐ.),(สอศ.),(กศน.) เป็นต้น

6.3.2.3 นำวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเรื่องการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบไปบูรณาการในการพัฒนาหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ระบบการศึกษา เช่น บริษัทต่าง ๆ กระทรวงกลาโหม กระทรวงสาธารณสุข ฯลฯ เนื่องจากเนื้อหาเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจำเป็นต้องมี

6.3.2.4 หาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย และกำลังเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องพัฒนาเร่งด่วน ซึ่งปัจจุบันสามารถสืบค้นได้ทางอินเทอร์เน็ต (สังคมดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้) โดยศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลาย ๆ แหล่ง ทำความเข้าใจอย่างจริงจัง สำคัญต้องอ้างอิงแหล่งที่มา เพื่อให้เกียรติข้อมูลเหล่านั้น แล้วนำมาพัฒนาเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา ตามระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (R&D)

บรรณานุกรม

ฉัตรชัย ตวงรัตนพันธ์. (2564). *COVID-19 Education Disruption ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างไร?* สืบค้นเมื่อ 16 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://www.bangkokbiznews.com/columnist/966219

ณัฐวดี วังสินธ์. (2555). *การวิจัยและพัฒนา สู่การจัดการเรียนการสอน.* สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2567, จาก https://res-eva.ubru.ac.th/web/images/phocagallery/varasan/s1/133-142.pdf

นภาพร สิงหทัต. (ม.ป.ป.). คุณลักษณะที่ดีของเครื่องมือในการวิจัย. สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2564, จาก https://bit.ly/3E35x09

ปกป้อง จันวิทย์. (2557). *อ่านแนวทางปฏิรูประบบการศึกษาไทย โดยเสริมสร้างระบบความรับผิดชอบ.* สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2565, จาก http://pokpong.org/writing/education-reform/

เปรื่อง กุมุท. (2519). *เทคนิคการเขียนบทเรียนโปรแกรม. กรุงเทพฯ :* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พนม เกตุมาน. (2550). *ปัญหาพฤติกรรมวัยรุ่น.* สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2567, จาก http://www.psyclin.co.th/new_page_57.htm

พระครูสุธีจริยวัฒน์. (2561). *ภาวะผู้นำ หลักธรรมและกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์.* ขอนแก่น. หจก. โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

พระครูโสภณปริยัตยานุกิจ, (ม.ป.ป;). *เรียนรู้ธรรมของพระพุทธเจ้าฉบับธรรมศึกษาชั้นตรี.* กรุงเทพฯ : เอ็มไอเอส.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2548) *พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุด คำวัด.* กรุงเทพฯ : วัดราชโอรสาราม.

พุทธทาสภิกขุ. (2523). *ฆราวาสธรรม.* กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร.

มนตรี แย้มกสิกร. (2551). เกณฑ์ประสิทธิภาพในงานวิจัยและพัฒนาสื่อการสอน: ความแตกต่าง 90/90 Standard และ E1/E2 (How to use efficiency criterion in media research and development : The Difference between 90/90 Standard and E1/E2). *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 19*(1), 1-16

เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2552). *การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โยธิน แสวงดี. (ม.ป.ป.). *แผนงานวิจัยและชุดโครงการวิจัย: การเขียนโครงการวิจัยแบบบูรณาการเพื่อขอทุนสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในพื้นที่ (Area Based Research). https://rdo.psu.ac.th/th/images/D3/PR-news/2563/Research/YOTIN-AreaBasedResearch.ppt*

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วิกิพีเดีย. (2557). *หมวดหมู่หลักธรรมในพุทธศาสนา.* สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2564, จาก http://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%AB%E0%B8%A1%

วิโรจน์ สารรัตนะ (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา : กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2561). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา : แนวคิด แนวปฏิบัติ และกรณีศึกษา. (e-Book).* (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข (2551). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภณัฏฐ์ ศศิวุฒิวัฒน์. (2555). *หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาอยู่ที่การปฏิรูประบบความรับผิดชอบ*. สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://tdri.or.th/2012/10/educational-reform-accountability/

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และศุภณัฏฐ์ ศศิวุฒิวัฒน์. (2555). *เราจะสร้างความรับผิดชอบทางการศึกษาได้อย่างไร : แนวคิดและประสบการณ์ในต่างประเทศ.* สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://mgronline.com/qol/detail/9550000018003

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2563). *โครงการวิจัย/ชุดโครงการวิจัย. https://nriis.go.th/FileUpload/AttatchFile/News/25611029102018600425 6.docx*

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2565). *รายงานประจำปี 2564.* สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2565, จาก https://is.gd/qCyNgp

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *“มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561”*. สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2565, จาก https://eduservice.yru.ac.th/newweb/files/mua/1651-file.pdf

อรวรรณ อรุณพลังสันติ. (ม.ป.ป.). *“10 แนวทางหลักในการศึกษาการทำวิจัยให้มีคุณภาพ”*. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2567, จาก http://www.math.mut.ac.th/index.php/about-us/menu-articles-knowledgemanagement/56-math-articles-knowledgemanagement-10stepresearch

Aiken, L. (1985). *Psychological testing and assessment (5th ed.).* Baston: Allyn and Bacon.

Amadi, E.C. (2008). *Introduction to educational administration; A module*. Harey Publications.

Antoninis, M. (2017). *Accountability in education: Meeting our commitments; Global education monitoring report summary, 2017/8 (tha)*. Retrieved February 16, 2017, from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259593_tha

Arcement, B. (2015, August 20). *8 Strategies for bringing greater accountability to your workplace*. Retrieved August 4, 2021, from https://www.bizjournals.com/bizjournals/how-to/growth-strategies/2015/08/8-strategies-for-bringing-greater-accountability.html

Autry, J. (n.d.). *5 Barriers to accountability*. Retrieved August 5, 2021, from https://www.strategicrenewal.com/5-barriers-to-accountability/

Bamte. (n.d.). *Educational administration - Meaning, authoritarian and democratic educational management.* Retrieved from http://bawmte.blogspot.com/2018/05/educational-administration-meaning.html

Berry, P. (2017, March 2). *6 Foolproof ways to overcome a lack of accountability*. Retrieved August 5, 2021, from https://www.linkedin.com/pulse/6-foolproof-ways-overcome-lack-accountability-padraig-berry

Bias, T. (n.d.). *Four Characteristics of Accountable Leaders*. Retrieved December 11, 2021, from Four Characteristics of Accountable Leaders - Transforming Mission

Biddinger, M. (n.d.). *The importance of accountability*. Retrieved July 30, 2021, fromhttps://www.cedarville.edu/-/media/Files/PDF/Student-Life-Programs/CU-Lead-301/CULEAD301TheImportanceofAccountabilityMrMarkBiddinger.pdf?la=en&hash=99E66A316C10B9D3C22757BA2F831462C3BC3B2D

Boesen, L. (2014, April 9). *13 Attributes of personal accountability*. Retrieved July 31, 2021, from https://www.lisaboesen.com/13-attributes-of-personal-accountability/

Bokova, I. (2017). *Accountability in education: Meeting our commitments; Global education monitoring report summary, 2017/8 (tha)*. Retrieved February 16, 2017, from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259593_tha

Boogaard, K. (2020, March 10). *How to increase accountability in the workplace*. Retrieved August 10, 2021, from https://toggl.com/blog/how-to-increase-accountability-in-the-workplace

Brearley, B. (2017, March). *How to improve accountability in your team.* Retrieved August 4, 2021, from https://www.thoughtfulleader.com/improve-accountability-in-your-team/

Cárdenas, E. (2020, August 5). *5 Steps to improve accountability in the workplace*. Retrieved August 4, 2021, from https://freelancelatam.com/5-steps-to-improve-accountability-in-the-workplace/

Chadwick, S. (2018, December 10). *5 Reasons why accountability is important*. RetrievedJuly30, 2021, from https://accountable2you.com/blog/accountability-important/

Chadwick, S. (2019, June 10). *5 Proven benefits of accountability*. Retrieved July 30, 2021, from https://accountable2you.com/blog/benefits-of-accountability/

Chaichanawirote U. & Vantum, C. (2017). Evaluation of Content Validity for Research Instrument. *Journal of Nursing and Health Sciences*. 11 (2), 105-111.

Chung, P. J. (2022, February 2). *The Republic of Korea's experiment with outcomes-based accountability*. Retrieved February 17, 2017, from https://world-education-blog.org/2017/12/04/the-republic-of-koreas-experiment-with-outcomes-based-accountability/

Churches, A. (2010, January). *21st century pedagogy*. Retrieved from https://www.researchgate.net/figure/21-st-Century-Pedagogy-Churches-A-2008_fig5_307753183

Cook, W. (2017, April 29). *Overcoming obstacles to accountability*. Retrieved August 4, 2021, fromhttps://www.symbiancehr.net/overcoming-obstacles-to-accountability/

Cornett, I. (2018, July 10). *5 Ways to demonstrate leadership accountability & ensure it in others*. Retrieved August 4, 2021, from https://www.eaglesflight.com/blog/5-ways-to-demonstrate-leadership-accountability-ensure-it-in-others

Daum, K. (2015, May 15). *8 Habits of highly accountable people*. Retrieved July 31, 2021, from https://www.inc.com/kevin-daum/8-habits-of-highly-accountable-people.html

Dhammei, T. (2022, January 15). *Educational administration: Concepts of educational administration and principles of educational administration.* Retrieved from https://onlinenotebank.wordpress.com/2022/01/15/concepts-and-principles-of-educational-administration/

Dowding, M., Jackson, K., Swift, C., Hughes, M. Beel, S., Hancock, J., Dunne, K., Bishop, L., Gledhill, A., Robinson, R., Mugridge, T., Macleod, C. & Roy, A. (n.d.). *How to develop personal accountability*. Retrieved August 9, 2021, from https://www.mindtools.com/pages/videos/developing-personal-accountability-transcript.htm

Driscoll, M. (2022, September 7). *Education in the 21st century.* https://thinkstrategicforschools.com/education-21st-century/

Edge, K. (2000). *School-based management*. Paper for the Education Reform & Management Thematic Group, HDNED, World Bank [August 2000]. http://web.worldbank.org/archive/website00238l/WEB/PDF/SBMQ_AF.PDF

Ellis, L. & Williams, E. (2016, May 25). *6 Obstacles to courageous accountability*. Retrieved August 4, 2021, from https://www.leadingwithhonor.com/6-obstacles-to-courageous-accountability/

Godin, S., Kelly, K., Otting, L. G., Kawasaki, G., Eyal, N., Tripoli, M., Kenny, C., & Evarts, L. (2009, September 6). *"Knowledge without Practice is useless, Practice without knowledge is dangerous"*. Retrieved March 12, 2024, from https://brianondrako.com/blog/knowledge-without-practice-is-useless-practice-without-knowledge-is-dangerous/

Hakes, T. (2021, May 11). *Is accountability a skill?* Retrieved July 8, 2022, from https://www.7pace.com/blog/is-accountability-a-skill

Heasley, J. (2016, October 28). *Four key elements of a successful research methodology.* Retrieved March 12, 2024, from https://www.eventmarketer.com/partner-content/four-key-elements-of-a-successful-research-methodology/

Hopkins, K.D. & Stanley, J. C. (1983). *Educstional and psychological measurement and evaluation (6th ed.).* Englewool Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

James, T.A. (2019, August 15). *How leaders create a culture of accountability in health care*. Retrieved August 20, 2021, from https://postgraduateeducation.hms.harvard.edu/trends-medicine/how-leaders-create-culture-accountability-health-care

Kampen, M. (April 24, 2019). 5 Ways To Make Teacher Professional Development Effective [With Examples]. Retrieved March 30, 2022, from https://www.prodigygame.com/main-en/blog/teacher-professional-development/

Kashyap, D. (n.d.). *Educational administration: Meaning, nature and other details.* Retrieved from https://www.yourarticlelibrary.com/educational-management/educational-administration/educational-administration-meaning-nature-and-other-details/63730

Kenton, W. (2021, February 28). *What is accountability?* Retrieved July 25, 2021, from https://www.investopedia.com/terms/a/accountability.asp

Leonard, R. (n.d.). *7 Steps to improve accountability: How to improve your results.* Retrieved August 20, 2021, from https://eccountability.io/7-steps-to-improve-accountability/

Mathers, C. (n.d.). *8 Habits to build more personal accountability in your life*. Retrieved July 31, 2021, from https://www.developgoodhabits.com/personal-accountability/

Maxwell, J. (2017, December 20). *Turning Knowledge Into Action*. Retrieved March 12, 2024, from https://www.margotandersen.com/turning-knowledge-into-action/

McGrath, S. K., & Whitty, S. J. (2018). Accountability and responsibility defined. *International journal of Managing Projects in Business*, 11(3), 687-707, https://doi.org/10.1108/IJMPB-06-2017-0058

Mihalicz, D. (2019, July 8). *What is accountability*. Retrieved July 26, 2021, from https://effectivemanagers.com/dwight-mihalicz/what-is-accountability-part-1-of-the-effective-managerstm-understanding-accountability-series/

Molinara, V. (2020, October 14). *The five characteristics of truly accountable leaders*. Retrieved July 31, 2021, from https://www.industryweek.com/leadership/article/21144756/the-five-characteristics-of-truly-accountable-leaders

Naiyatip Teerapuk (n.d.). Research tools. Retrieved October 25, 2021, from http://naiyatip-research.blogspot.com/p/research-tools.html

Nawaz, M. (2023, October). "Knowledge is Useless Without Action". Retrieved March 12, 2024, from https://www.reddit.com/r/MillionairesMentor/comments/16713l2/knowledge_is_useless_without_action/?rdt=44764

Nelson, E. (2020, June 25). *3 Ways to promote accountability in the workplace*. Retrieved August 4, 2021, from https://www.fond.co/blog/accountability-in-the-workplace/

Polit, D. F. & Beck, C. T. (2012). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice.* Philadelphia, PA: Wolters Kluwer Health / Lippincott Williams& Wilkins.

Prosen, B. (2017, October 12). *Take 7 steps to increased accountability*. Retrieved August 10, 2021, from https://www.vistage.com/research-center/business-leadership/organizational-culture-values/20171012-seven-steps-increasing-accountability-driving-results/

Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, *2,* 49-60.

Salem, C. (n.d.). *Why Being Accountable is Important?* Retrieved February 17, 2017, from https://christophersalem.com/why-being-accountable-is-important/

Salem, C. (n.d.). *Why being accountable is important?* Retrieved July 30, 2021, from https://christophersalem.com/why-being-accountable-is-important/

Samuel, M. (2021, July 28). *6 Behaviors that can help you demonstrate personal accountability*. Retrieved July 31, 2021, from https://bstate.com/2021/03/03/behaviors-that-help-develop-personal-accountability/

Samuel, M., Pratt, A. H., Rodgers, D., Grossman, J., Boyer, T., Rich, S. & Bell, K. (n.d.). *Personal accountability questionnaire*. Retrieved August 31, 2021, from https://impaqcorp.com/assessments/personal-accountability-questionnaire/

Sandahl, P. (n.d.). *Improve accountability on teams in 4 simple steps*. Retrieved August 9, 2021, from https://teamcoachinginternational.com/improve-accountability-teams-four-simple-steps/

Shaffer, J. (2021, June 22). *How to increase student accountability*. Retrieved August 9, 2021, from https://www.teachhub.com/teaching-strategies/2021/06/how-to-increase-student-accountability/

Silverstein, S. (n.d.). *The accountability assessment – personal edition*. Retrieved August 28, 2021, from https://samsilverstein.com/the-accountability-assessment/

Soucy, L. (n.d.). *How to increase accountability in the workplace (tips, tools*). Retrieved August 4, 2021, from https://biz30.timedoctor.com/how-to-increase-accountability-in-the-workplace/

Stickland, D. (n.d.). *7 Benefits of the accountability strategy*. Retrieved July 30, 2021, from https://www.developgoodhabits.com/accountability-benefits/

Systems, R. (n.d.). *Leadership accountability definition in management*. Retrieved July 27, 2021, from https://www.rhythmsystems.com/process-improvement-tools/business-definitions/leadership-accountability

Target Jobs. (n.d.). *Education administrator: job description*. Retrieved from https://targetjobs.co.uk/careers-advice/job-descriptions/education-administrator-job-description

Thesis Thailand. (2020, November 19). *ความหมายของ t - test Dependent และ t - test Independent*. Retrieved October 22, 2021, from https://bit.ly/2Zec0Xa

The Teachers Council of Thailand. (n.d.). *Educational professional standards.* Retrieved from https://maekongwa.thai.ac/client-upload/maekongwa/download/.pdf

Turner, R. & Carlson, L.A. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International Journal of Testing 3*(2):163-171. DOI:10.1207/S15327574IJT0302_5

UCLA: Statistical Consulting Group. (2016, August 22). *What Does Cronbach's Alpha Mean?* Retrieved June 30, 2021, from https://stats.idre.ucla.edu/spss/faq/what-does-cronbachs-alpha-mean/

University of Bridgeport. (2022, May 19). *What does an education administrator do?* Retrieved from https://www.bridgeport.edu/news/what-does-an-education-administrator-do/

Washington, A. (2017, December 19). *Personnel accountability as a lifestyle.* Retrieved September 2, 2021, from http://questmeraki.com/wp-content/uploads/2017/12/Questionnaire-Personal-Accountability.pdf

Weliver, D. (2020, July 1). *Manage yourself: 10 Ways to make yourself accountable at work, in life, and with money.* Retrieved August 9, 2021, from https://www.moneyunder30.com/manage-yourself-10-ways-to-make-yourself-accountable-at-work-in-life-and-with-money

Wigmore, I. (2014, November). *The definition of accountability.* Retrieved July 25, 2021, from https://whatis.techtarget.com/definition/accountability

Wikibook, (2019, March 9). *Social and cultural foundations of American education /accountability/teachers*. Retrieved July 27, 2021, from https://en.wikibooks.org/wiki/Social_and_Cultural_Foundations_of_American_Education/Accountability/Teachers

Wikipedia, the free encyclopedia (2021, June 10). *Accountability*. Retrieved July 28, 2021, from https://en.wikipedia.org/wiki/Accountability

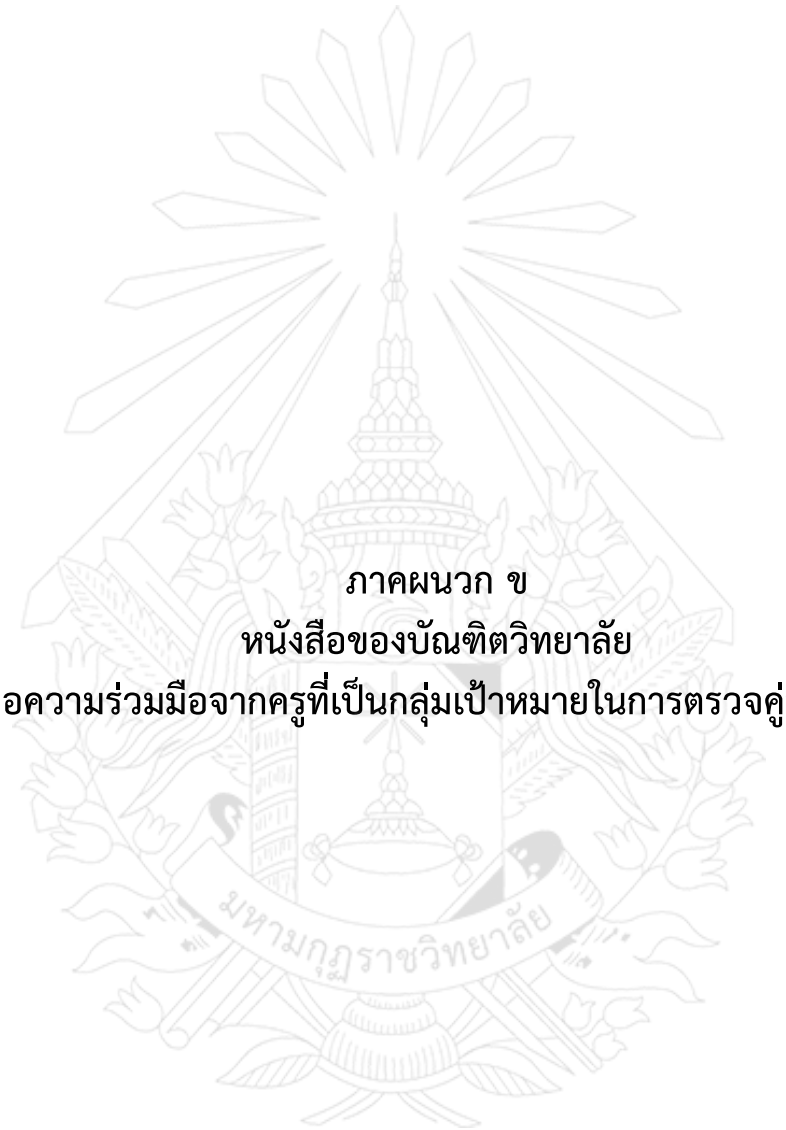
Wisdom Max Center Company Limited (2015). *การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learning) คืออะไร มีหลักการอย่างไร.* Retrieved June 19, 2021, from https://www.wisdommaxcenter.com/detail.php?WP=oGA3ZRjkoH9axUF5nrO4Ljo7o3Qo7o3Q

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือครั้งที่ 1

รายชื่อครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือครั้งที่ 1

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	โรงเรียน
1	คุณครูสุภัสสรา ราชมี	ครู โรงเรียนเซนต์จอห์นท่าบม
2	คุณครูนิภาวรรณ์ คณะแพง	ครู โรงเรียนเซนต์จอห์นท่าบม
3	คุณครูนรีนุช มาผิว	ครู โรงเรียนเซนต์จอห์นท่าบม
4	คุณครูนุชลดา ชีพอุดม	ครู โรงเรียนเซนต์จอห์นท่าบม
5	คุณครูภรทิพย์ พิลาทา	ครู โรงเรียนเซนต์จอห์นท่าบม



ภาคผนวก ข
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัย
เพื่อขอความร่วมมือจากครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ครั้งที่ 1

ที่ อว ๗๙๑๔/๑๑๙๐

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๑๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๘๘, ๐๔๓-๒๔๒-๓๘๖

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำดุษฎีนิพนธ์ และขอเชิญเข้าร่วมในการอภิปรายกลุ่ม

เจริญพร โรงเรียนเชนต์จอห์นท่าบม

เนื่องด้วย นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๓๐๔๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมีพระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร. เป็นที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะเป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้น และในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของคู่มือประกอบโครงการ ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานงานของท่านเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำดุษฎีนิพนธ์ ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑. คุณครูสุภัสสรา ราชมี
๒. คุณครูนิภาวรรณ์ คณะแพง
๓. คุณครูนรีนุช มาผิว
๔. คุณครูนุชลดา ชีพอุดม
๕. คุณครูภรทิพย์ พิลาทา

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ ๐๘ ๙๗๑๒ ๓๔๑๐

ภาคผนวก ค
รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ครั้งที่ 2

รายชื่อครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือครั้งที่ 2

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	โรงเรียน
1	พระมหากฤษดา สิริวฑฺฒโน	ครู โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ
2	ว่าที่ร้อยตรีจรัญ กาษาวัต	ครู โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ
3	นางสาวศิริวัฒน์ ศรีมี	ครู โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ
4	ว่าที่ร้อยตรีอำนวย ปัสสาวัฒน์	ครู โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ
5	นางสาวนวลปราง อินทนิล	ครู โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ
6	ว่าที่ร้อยตรีปราม อินทนิล	ครู โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ
7	นายธนศักดิ์ สารศรี	ครู โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ
8	นางสาวนัยนา ยูรสูงเนิน	ครู โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ
9	นางสาวศศิประภา ยอดศิลป์	ครู โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ
10	นายนิรุจน์ พกกลาง	ครู โรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ

ภาคผนวก ง
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัย
เพื่อขอความร่วมมือจากครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ครั้งที่ 2

ที่ อว ๗๙๑๔/๑๓๓๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำดุษฎีนิพนธ์ และขอเชิญเข้าร่วมในการอภิปรายกลุ่ม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนการกุศลหลวงปู่ศรีจันทร์ วัณณาโภ

เนื่องด้วย นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๓๐๔๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร. เป็นที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะเป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของคู่มือประกอบโครงการ ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่าน จำนวน ๑๐ คน เป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำดุษฎีนิพนธ์ และขอเชิญเข้าร่วมในการอภิปรายกลุ่ม เพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือรวมถึงเพื่อให้ได้ข้อเสนอที่จะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการในลำดับต่อไป ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑. พระมหากฤษดา สิริวฑฺโน
๒. ว่าที่ร้อยตรีจรัญ กาษาวัต
๓. นางสาวศิริวัฒน์ ศรีมี
๔. ว่าที่ร้อยตรีอำนวย ปัสสาวัฒน์
๕. นางสาวนวลปราง อินทนิล
๖. ว่าที่ร้อยตรีปราม อินทนิล
๗. นายธนศักดิ์ สารศรี
๘. นางสาวนัยนา ยูรสูงเนิน
๙. นางสาวศศิประภา ยอดศิลป์
๑๐. นายนิรุจน์ พกกลาง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ผู้ประสานงาน : นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ โทร. ๐๘ ๙๗๑๒ ๓๔๑๐

ภาคผนวก จ
รายชื่อและสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู

รายชื่อและสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับ
วัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู
สู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

ด้านหลักสูตรและการสอน			
ที่	**ชื่อ - สกุล**	**คุณวุฒิ**	**สถานที่ทำงาน/ตำแหน่ง**
1	ดร.คมสันต์ หลาวเหล็ก	ปร.ด. (หลักสูตรและการสอน) ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ศษ.บ. (สังคมศึกษา)	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ชัยภูมิ ช่วยปฏิบัติราชการ หน่วยศึกษานิเทศก์ สพฐ.
2	ดร.กนกพร พรหมสุวรรณ	ปร.ด. (หลักสูตรและการสอน) ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ศษ.บ. ศิลปศึกษา	ประธานสาขาวิชาการ ประถมศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย อำเภอเมือง จังหวัดเลย
3	ดร. วราภรณ์ อาจคำไพ	ปร.ด. (หลักสูตรและการสอน) ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ค.บ. ภาษาอังกฤษ	หัวหน้ากลุ่มวิชาหลักสูตร และการสอน มหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย อำเภอเมือง จังหวัดเลย
ด้านวัดผลและประเมินผล			
ที่	**ชื่อ - สกุล**	**คุณวุฒิ**	**สถานที่ทำงาน/ตำแหน่ง**
1	ผศ.ดร.จุฑามาศ ศรีจำนงค์	กศ.ด. (วิจัยและประเมินผล การศึกษา) ค.ม. (วิจัยและประเมินผล การศึกษา) ค.บ. (การประถมศึกษา)	คณะบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย อำเภอเมือง จังหวัดเลย
2	ดร.อนุภูมิ คำยัง	ปร.ด. (วิจัย วัดผล และสถิติ การศึกษา) กศ.ม. (การวิจัย และสถิติ ทางการศึกษา) ศษ.บ. (การประถมศึกษา)	รองคณบดีฝ่ายบริหารและ งานวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย อำเภอเมือง จังหวัดเลย

ภาคผนวก ฉ
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๙ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๓๔/ว๓๓๘๖

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ด้วย นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๓๐๔๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๘/๒๕๖๔ กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

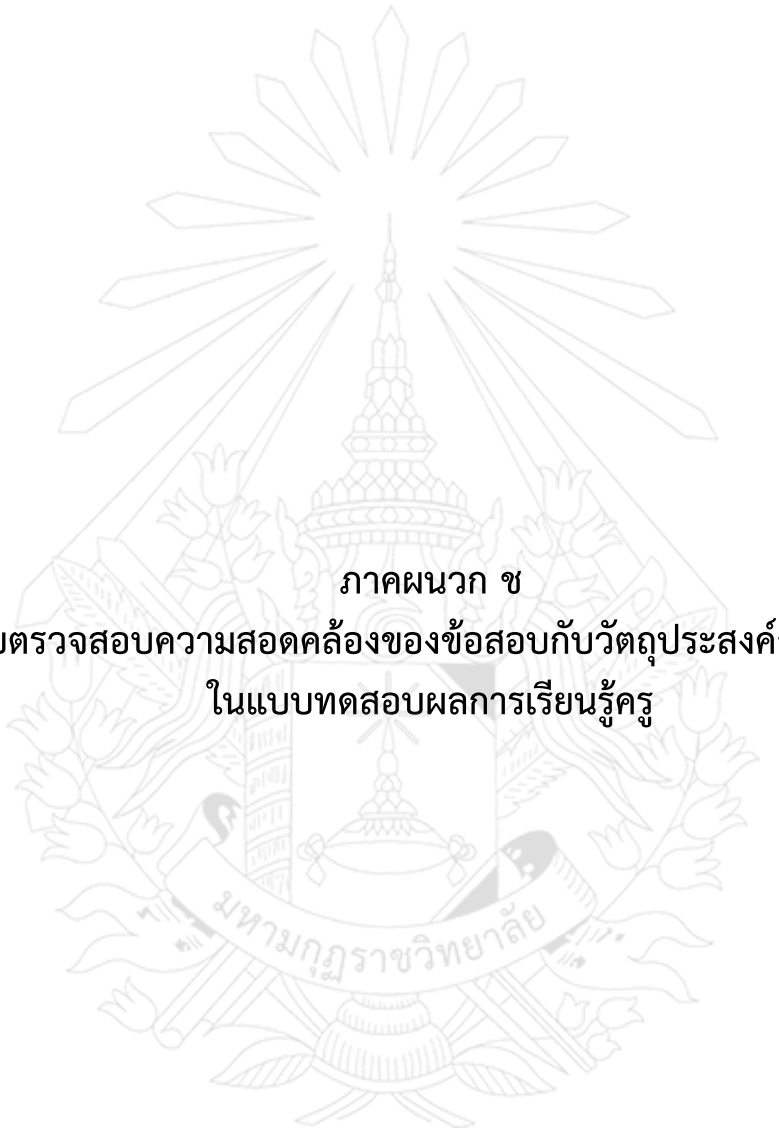
ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ดร.อนุภูมิ คำยัง เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุชีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รักษาการรองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ ๐๘ ๙๗๑๒ ๓๔๓๐



ภาคผนวก ช
แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ครู

แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้
ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ครู

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง

ในการทำวิจัยเรื่องเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนโดยระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้สร้างแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูขึ้น เป็นแบบปรนัย มี 4 ตัวเลือก มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนาว่ามีผลการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

ข้อสอบในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มุ่งการวัด 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะความมีพันธะรับผิดชอบด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) นิยาม 2) ความสำคัญ 3) ลักษณะ 4) แนวการพัฒนา 5) ขั้นตอนการพัฒนา และ 6) การประเมิน โดยแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ วัดทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาท่านโปรดพิจารณาข้อสอบในแบบทดสอบข้างล่าง แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย

+1 หมายถึง ข้อทดสอบมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในเนื้อหาด้านนั้น ๆ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้องของข้อทดสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในเนื้อหาด้านนั้น ๆ

-1 หมายถึง ข้อทดสอบไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในเนื้อหาด้านนั้น ๆ

ขณะเดียวกัน ใคร่ขอความกรุณาท่านโปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้ภาษาในข้อทดสอบที่เห็นว่าไม่เหมาะสม ว่าควรปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างไร

ขอขอบคุณ

นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์
นักศึกษาปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ					
ความจำ	1. ข้อใดไม่ใช่นิยามทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ก. ความโปร่งใส ข. ความรับผิดชอบ ค. ยอมรับผลลัพธ์จากการกระทำ ง. มุ่งมั่นสู่เป้าหมายเป็นผลลัพธ์สูงสุด				
ความเข้าใจ	2. ข้อใดอธิบายถึงนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้ชัดเจนมากที่สุด จ. การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เพื่อบรรลุด้วยความรับผิดชอบ ฉ. ความเพียรพยายาม อดทนต่ออุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ช. คุณลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงออกด้วยความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความพยายาม ซ. ความตั้งใจของบุคคลที่จะรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน เปิดเผยด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และยอมรับต่อผลลัพธ์นั้น				
การประยุกต์	3. เมื่อได้รับมอบหมายให้ดูแลนักเรียนสมาธิสั้น อ่านหนังสือไม่คล่อง ต้องปฏิบัติอย่างไรจึงถือได้ว่ามีความมีพันธะรับผิดชอบ ก. สอนให้นักเรียนท่องสระให้ได้ ข. ให้นักเรียนมาฝึกอ่านคำง่าย ๆ ทุกวัน ค. หาสื่อที่มีสีสันสดใสเพื่อดึงดูดความสนใจ ง. ยอมรับว่านักเรียนสมาธิสั้นแล้วหาวิธีการแก้ไขการอ่าน				
การวิเคราะห์	4. จากนิยามทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ “ในแง่มุมของการปกครอง สามารถมีการถกเถียงที่เชื่อมโยงปัญหาได้” จากประโยคนี้ท่านคิดว่าถูกหรือไม่ เพราะอะไร ก. ไม่ถูก เพราะการถกเถียงถึงปัญหาไม่ได้ช่วยอะไร ข. ไม่ถูก เพราะการถกเถียง ทำให้เกิดปัญหามากยิ่งขึ้น ค. ถูก เพราะเป็นการถกเถียงกันในฐานะประชาชนภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ง. ถูก เพราะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหานำไปสู่ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ				
การประเมิน	5. “รองเชิดชัยปฏิบัติหน้าที่ดูแลงานกิจการนักเรียน ได้รับการร้องเรียนจากผู้ปกครองเรื่องนักเรียนชกต่อยกันในห้องเรียน รองเชิดชัยได้กล่าวคำขอโทษกับผู้ปกครองในเรื่องที่เกิดขึ้น แล้วไปสอบถามข้อเท็จจริงจากเพื่อนร่วมชั้นเรียน				

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
	และครูประจำชั้น จึงเชิญผู้ปกครองคู่กรณีทั้งสองฝ่ายมาเจรจาเพื่อหาข้อยุติ” จากเรื่องราวดังกล่าว ท่านมีความคิดเห็นว่าอย่างไรกับนิยามทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของรองเชิดชัยที่ถูกต้องที่สุด ก. รองเชิดชัยเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในโรงเรียน แล้วหาวิธีการแก้ไขปัญหา ข. รองเชิดชัยเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยความเอาใจใส่ ค. รองเชิดชัยเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความสามารถ ง. รองเชิดชัยเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการดูแลความเรียบร้อยของนักเรียนในโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่น				
การสร้างสรรค์	6. เมื่อรู้ว่างานที่ตนเองรับผิดชอบเกิดความผิดพลาด สิ่งแรกที่ควรปฏิบัติคือข้อใด ก. รีบชี้แจงข้อผิดพลาดทันที ข. รีบแก้ไขข้อผิดพลาดทันที ค. รีบกล่าวคำขอโทษทันที ง. คิดวิเคราะห์ถึงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ					
ความจำ	7. ข้อใดไม่ใช่ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ก. มีความรับผิดชอบ ข. มีการสื่อสารที่ดี ค. มีความคิดสร้างสรรค์ ง. มีทักษะในการแก้ไขปัญหา				
ความเข้าใจ	8. ข้อใดสรุปความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้ถูกต้องที่สุด ก. ทำให้เห็นถึงพัฒนาการการทำงานให้ประสบความสำเร็จมีชื่อเสียง ข. ช่วยส่งเสริมศักยภาพในการทำงาน ประหยัดเวลาและงบประมาณ ทำให้งานประสบความสำเร็จ ค. ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลและองค์กรมีความรับผิดชอบ ส่งเสริมความเป็นผู้นำ มีความกระจ่างชัดมีทักษะการแก้ปัญหา เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จนประสบความสำเร็จทำให้มีชื่อเสียง ง. ช่วยสร้างความตระหนักในการเลือกที่เป็นบวก มุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จที่ยั่งยืน ด้วยการใช้ชีวิตอย่างสุขุมรอบคอบ เพื่อประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย				
การประยุกต์	9. เมื่อนักเรียนในโรงเรียนไม่เข้าเรียน มาเรียนสายเป็นประจำ ท่านสามารถนำความสำคัญของทักษะความมีพันธะ				

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
	รับผิดชอบข้อใดมาประประยุกต์ใช้กับนักเรียนจึงจะเกิดประโยชน์มากที่สุด ก. สร้างขีดจำกัดเวลาให้กับงานที่สำคัญ ข. เป็นผู้รักษาคำพูดคำสัญญา ค. เสริมสร้างทักษะในการแก้ไขปัญหา ง. เสริมสร้างความรับผิดชอบ				
การวิเคราะห์	10. คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะทำให้เป็นผู้นำที่ดี และช่วยให้ทีมบรรลุเป้าหมาย จริงหรือไม่ เพราะเหตุใด ง. ไม่จริง เพราะต้องอาศัยความขยันมั่นเพียร และความร่วมมือของทุกคนในทีม จ. ไม่จริง เพราะต้องเป็นผู้มีความสามารถ และเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ฉ. จริง เพราะการทำเป็นตัวอย่างที่ดี ทำตัวให้น่าไว้วางใจ มีความตั้งใจที่จะรับผิดชอบเป็นแนวทางนำไปสู่ความเป็นผู้นำที่ดี คนในทีมจึงเกิดความมั่นใจในการทำงานและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ช. จริง เพราะการเป็นผู้นำที่ดีทำให้มีชื่อเสียงในการทำงาน ลูกน้องในทีมจึงเกิดความสบายใจในการทำงานสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามกำหนดเวลา				
การประเมิน	11. เมื่อเกิดเหตุการณ์ในการทำงานที่ไม่ดีหรือล้มเหลว เราควรทำอย่างไร ก. แสดงความรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ การกระทำนั้น ๆ ข. ปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา ค. ขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยกันตัดสินใจ ง. อยู่เฉย ๆ เพราะอาจไม่มีใครทราบว่างานที่กำลังทำล้มเหลว				
การสร้างสรรค์	12. การเรียนรู้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ สามารถนำความรู้มาสร้างสรรค์ในการทำงานของตนเองได้อย่างไร จ. รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เสริมสร้างความรับผิดชอบ นำไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้า ฉ. สร้างนิสัยการใช้ชีวิตอย่างสุขุมรอบคอบ ปรับปรุงการแสดงออก เพื่อประสบความสำเร็จ ช. การเป็นผู้นำที่ดีเพื่อให้ทีมเกิดความสามัคคี มีเอกภาพในการทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จ ซ. มองเห็นปัญหาในการทำงานอย่างทะลุปรุโปร่ง และเห็นการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ					
ความจำ	13. การสะท้อนผลการทำงานที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร ก. ควรสะท้อนผลด้วยความประนีประนอม				

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
	ข. ควรสะท้อนผลด้วยความซื่อสัตย์ และตรงไปตรงมา ค. ควรสะท้อนผลด้วยความมั่นใจ และข้อมูลถูกต้อง ง. ควรสะท้อนผลที่แสดงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมให้มากที่สุด				
ความเข้าใจ	14. ข้อใดต่อไปนี้แสดงถึงลักษณะหรือคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำได้ถูกต้องและชัดเจนที่สุด ก. น้องยอมติดคุกเมื่อขับรถชนคนตาย ข. หนุ่มกล่าวคำขอโทษที่ทำให้การแสดงผิดพลาดบนเวที ค. นายขอโทษคุณพ่อคุณแม่ที่ตนเองติด ร วิชาภาษาไทยแล้วรีบทำงานที่ค้างส่งคุณครูเพื่อแก้ไขผลการเรียน ง. น้อยขอลาออกจากการเป็นครูประจำชั้น เนื่องจากนักเรียนในชั้นเรียนทะเลาะวิวาทกันจนผู้ปกครองร้องเรียน				
การประยุกต์	15. “ทรายมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นหมอฟัน จึงตั้งใจเรียนมาก ๆ จนผลสอบออกมาว่าทรายสอบไม่ติดทันตแพทย์” ทรายควรมีลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใด จึงจะประสบความสำเร็จได้ ก. ทบทวนตนเองว่าเพราะเหตุใดจึงสอบไม่ติด ข. ตรงต่อเวลา และจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด ค. เผชิญกับความท้าทายและทำให้มันเป็นจริง ง. ยอมรับในผลสอบแล้วเปลี่ยนสายการเรียนที่ง่ายกว่าเดิม				
การวิเคราะห์	16. ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใดที่ทำให้การทำงานของท่านประสบผลสำเร็จที่สุด ก. มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย ข. ให้คำสัญญาว่าทำได้จริง ค. มีความกระจ่างชัด ง. เปิดรับการเปลี่ยนแปลง รู้จักฟังและเรียนรู้จากคำติชม				
การประเมิน	17. ข้อใดที่บ่งบอกถึงการที่ผู้กล่าวได้ใช้ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงสนับสนุนการทำงานของทีมในการทำงาน ก. นี่เธอ วันนี้มีใครอยู่เป็นเพื่อนฉันทำรายงานไหม ข. ใครบอกให้เธอทำงานชิ้นนี้ก่อนเพื่อน ๆ คนอื่น ค. แต่ฉันว่าสีนี้ไม่เหมาะสมกับปกรายงานเลย ง. เดี๋ยวฉันหาดอกไม้มาเพิ่มให้นะเดี๋ยวไม่พอจัดพานไหว้ครู				
การสร้างสรรค์	18. ผลสะท้อนกลับอย่างสร้างสรรค์หมายถึงสิ่งใด				

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
	ก. การสื่อสารที่เอาใจเขามาใส่ใจเรา ซึ่งต้องอาศัยเทคนิค วิธีการ เป็นการเปิดใจด้วยความบริสุทธิ์ทั้งผู้ให้และผู้รับ ข. การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ด้วยความซื่อสัตย์ ค. การสื่อสารที่ผู้ให้และผู้รับมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือการมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จ ง. การแสดงความคิดเห็นต่อผลการทำงานด้วยความจริงใจ				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ					
ความจำ	19. บุคคลที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ดี ไม่ควรปฏิบัติตามข้อใด ก. ซื่อสัตย์ ข. กำหนดผลลัพธ์ ค. รู้บทบาทหน้าที่ตนเอง ง. การแสดงออกในแง่ลบ				
ความเข้าใจ	20. ข้อใดเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่พัฒนาแล้วทั้งหมด ก. ใช้เวลาอย่างชาญฉลาด ทำทีละงาน ข. ความทะนงตน การต่อต้าน ค. ให้รางวัลตนเอง นิ่งเฉยต่อภาระ ง. ความกลัว การทบทวนตนเอง				
การประยุกต์	21. บุคคลใดต่อไปนี้มีพัฒนาการทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเหมาะสมที่สุด ก. เอ มีงานค้างเป็นดินพอกหางหมู เขาจึงค่อย ๆ ทำงานที่ค้างไว้ที่ละงาน แต่ไม่ได้กำหนดเวลาเสร็จสิ้น ข. บี ชอบพูดตรงไปตรงมาโดยไม่สนใจความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน เพียงเพื่อให้งานสำเร็จ ค. ซี มาทำสายสายเนื่องจากต้องดูแลพ่อที่ป่วยจึงเข้าไปคุยกับเจ้านายเพื่อขออนุญาตมาทำงานสาย 30 นาที ง. ดี ให้รางวัลตนเองโดยการซื้อกระเป๋าแบรนด์เนมหลังจากที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน				
การวิเคราะห์	22. วิธีการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ท่านคิดว่าข้อใดเป็นสิ่งแรกที่จะนำไปสู่การพัฒนาความรับผิดชอบส่วนบุคคลเพื่อการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ก. รู้บทบาทหน้าที่ของตน ข. ซื่อสัตย์ ค. กำหนดผลลัพธ์ ง. ทบทวนตนเอง				
การประเมิน	23. หากแบมแบมต้องการเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ดี ต้องเริ่มพัฒนาตนเองอย่างไร				

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
	ก. ซื่อสัตย์ โปร่งใส ข. แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ค. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ง. ทบทวนตนเอง				
การสร้างสรรค์	24. เมื่อลูกน้องในที่ทำงานขาดงานบ่อย ๆ ทำให้เกิดความเสียหายในการทำงาน ท่านควรทำอย่างไร ก. เสริมอำนาจให้แก่ลูกน้อง ข. สร้างข้อตกลงของทีมให้ชัดเจน ค. รักษาความสมดุลเสมอภาคด้วยการให้ออก ง. เรียกมาพูดคุยเพื่อหาสาเหตุ และรู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ					
ความจำ	25. ข้อใดไม่ใช่ขั้นตอนการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของ James ก. จงตั้งใจ ข. เฝ้าสังเกตดูพัฒนาการ ค. ให้มีการคุยสนทนากันถึงความมีพันธะรับผิดชอบ ง. แบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้มา				
ความเข้าใจ	26. “เป็นสิ่งที่ไม่น่าอายเมื่อทำอะไรบางอย่างล้มเหลว แต่ความผิดพลาดล้มเหลวไม่ได้หมายความว่าจะสูญสิ้นทุกสิ่ง” จากคำกล่าวนี้ ตรงกับขั้นตอนพัฒนาตนเองให้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใด ก. เรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมา ข. ค้นหาวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ของตนเอง ค. พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่สมบูรณ์ ง. มีความซื่อสัตย์ต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของตนเอง				
การประยุกต์	27. เมื่อมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นภายในองค์กร ผู้นำองค์กรควรปฏิบัติอย่างใรเป็นสิ่งแรกในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ก. ไม่หลีกเลี่ยงการพูดคุยสนทนาในเรื่องที่ยากลำบาก ข. กล่าวถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ ค. คำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานลูกจ้าง ง. ติดตามผลงาน				

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การวิเคราะห์	28. ขั้นตอนการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใดที่มีความสำคัญในการประเมินผลงานการทำงานมากที่สุด ก. เรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมา ข. การติดตามผลงาน ค. ให้รางวัลแก่ผลงาน ง. สร้างวงจรลูปที่ต่อเนื่อง				
การประเมิน	29. ดูอาห์ได้รับเกียรติบัตรพนักงานดีเด่นประจำเดือน เนื่องจากมาทำงานตรงเวลาและไม่เคยขาดงาน ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะอะไร ก. เห็นด้วย เพราะเป็นการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข. เห็นด้วย เพราะเป็นข้อตกลงกันในทีมตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน ค. ไม่เห็นด้วย เพราะสร้างความอิจฉาริษยาให้แก่เพื่อนร่วมงาน ง. ไม่เห็นด้วย เพราะเป็นการสร้างความกดดันให้พนักงาน				
การสร้างสรรค์	30. ครูผู้สอนสามารถใช้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบมาบูรณาการในการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนได้ ตามขั้นตอนการพัฒนาข้อใด ก. แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสม ติดตามงาน ข. แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ชัดเจน มอบหมายงานตามจุดประสงค์ ประเมินผลงาน ค. ทำข้อตกลงก่อนการเรียน แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ชัดเจน มอบหมายงานตามความสามารถอย่างเหมาะสม ติดตามงาน ง. ทำข้อตกลงก่อนการเรียน แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ชัดเจน มอบหมายงานตามความสามารถอย่างเหมาะสม ติดตามงานสม่ำเสมอ สอบถามถึงปัญหาแล้วช่วยพัฒนาแก้ไข				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ					
ความจำ	31. ข้อใดไม่ใช่กรอบการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ก. การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย ข. ทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง ค. การยอมรับผลสะท้อนกลับ ง. ซื่อสัตย์และจริงใจในการทำงาน				
ความเข้าใจ	32. ประโยคใดที่แสดงถึงลักษณะและคุณลักษณะของทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง ก. ฉันทำงานของฉันให้เสร็จสมบูรณ์ได้โดยไม่ต้องมีใครบอกกล่าว				

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
	ข. ฉันมีแรงบันดาลที่จะทำออกมาให้ดีที่สุด ค. ฉันกระตุ้นให้คนอื่นแบ่งปันทัศนะคติความคิดเห็น ง. ฉันประเมินการปฏิบัติงานเพื่อจะรู้จุดแข็งของตนเอง				
การประยุกต์	33. หากจะประเมินว่านักเรียนยอมรับผลสะท้อนกลับในการเรียนควรใช้ประโยคใด ก. คนเขียนบทความในเว็บไซต์มักมีความลำเอียง ข. บทความในอินเตอร์เน็ตไม่มีการรับประกันว่าเป็นข้อมูลที่มีความถูกต้องทางวิชาการ ค. ผู้เขียนบทความที่ลงในอินเตอร์เน็ตมักจะมีความเชี่ยวชาญน้อยกว่าผู้ที่เขียนตำราที่จัดพิมพ์ขึ้น ง. ข้อมูลที่อ่านพบในหนังสือหรือตำราที่พิมพ์ขึ้นมีความแม่นยำมากกว่าข้อมูลที่อ่านพบทางอินเตอร์เน็ต				
การวิเคราะห์	34. “ฉันยินดีรับเอาคำติชมและคำแนะนำต่าง ๆ จากคนอื่น, ฉันกระตุ้นตนเองที่จะเดินหน้าต่อไปเมื่อมีสิ่งใดเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผน” จากประโยคดังกล่าวสามารถจัดแยกเข้าไปในแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใด ก. ทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง, การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย ข. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม, การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย ค. การยอมรับผลสะท้อนกลับ, ตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด ง. การยอมรับผลสะท้อนกลับ, การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย				
การประเมิน	35. “สุดสวยทำผิดพลาดในการซ้อมร้องเพลงประสานเสียง ครูบอมจึงให้สุดสวยแก้ไขให้ถูกต้องโดยให้ซ้อมร้องเดี่ยวเพื่อความมั่นใจ แล้วจึงซ้อมร้องรวมอีกครั้ง” ครูบอมแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ ท่านจะประเมินว่าครูบอมมีคุณลักษณะทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในข้อใดที่ถูกต้องที่สุด ก. ถูกต้อง ประเมินว่าครูบอมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ข. ถูกต้อง ประเมินว่าครูบอมมีทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง ค. ไม่ถูกต้อง ประเมินว่าครูบอมมีทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น ง. ไม่ถูกต้อง ประเมินว่าครูบอมขาดทักษะตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด เนื่องจากทำให้เพื่อนร่วมทีมเสียเวลา				
การสร้างสรรค์	36. เมื่อท่านบูรณาการการสอนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ท่านคิดว่าควรบูรณาการกับหลักธรรมในข้อใด ก. สติ ข. อิทธิบาท 4 ค. สาราณียธรรม ง. โยนิโสนมสิการ				

ภาคผนวก ซ
รายชื่อและสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาในแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

รายชื่อและสถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้อง
ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาในแบบประเมิน
ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

ด้านการบริหารการศึกษา			
ที่	**ชื่อ - สกุล**	**คุณวุฒิ**	**สถานที่ทำงาน/ตำแหน่ง**
1	ดร.มยุรฉัตร ศรีทา	ค.ด.บริหารการศึกษา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนบ่อหวายดินดำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1
2	ดร.อุเทนณ์ ขันติยู	ปร.ด. บริหารการศึกษา	ผู้อำนวยการโรงเรียนเลยอนุกูล สพม.19 เลย-หนองบัวลำพู
3	พระครูปลัดจักรพล สิริธโร ,ดร.	ศษ.ด. บริหารการศึกษา	รักษาการผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง

ด้านวัดผลและประเมินผล			
ที่	**ชื่อ - สกุล**	**คุณวุฒิ**	**สถานที่ทำงาน/ตำแหน่ง**
1	ผศ.ดร.กระพัน ศรีงาน	ปร.ด. การวิจัยการวัดและสถิติ กศ.ม. การศึกษา คบ. การวัดผลการศึกษา	รองอธิการบดีฝ่ายส่งเสริมพัฒนาท้องถิ่นและกิจกรรมพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2	ดร.กิตติศักดิ์ สินธุโคตร	ปร.ด. วิจัยและประเมินผลการศึกษา ศษ.ม. หลักสูตรและการสอน กศ.บ. วิทยาศาสตร์ - คณิตศาสตร์	อาจารย์ วิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์

ภาคผนวก ฌ
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาในแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ ๗๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbu.isc.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๔/ว๓๓๘๖

๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลปกาฬสินธุ์

ด้วย นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๓๐๔๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๘/๒๕๖๔ กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่าน คือ ดร.กิตติศักดิ์ สินธุโคตร เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รักษาการรองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ ๐๘ ๙๗๑๒ ๓๔๑๐

ภาคผนวก ญ
แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนา ในแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนา
ในแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง

ในการทำวิจัยเรื่องเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนโดยระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้สร้างแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนจากผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ ของ Boesen (2014), Daum (2015), Molinara (2020), Mathers (2021), Samuel (2021) และ Bias (n.d.) และเกี่ยวกับแนวคิดการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจากทัศนะของ Washington (2017), Samuel et al (n.d.) และ Silverstein (n.d.) ได้แบบประเมินที่มีข้อคำถามตามนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย 5 ด้าน คือ 1) ด้านทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง 2) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย 3) ด้านสนับสนุนการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการยอมรับผลสะท้อนกลับและ 5) ด้านตรงต่อเวลา จัดการเวลาอย่างชาญฉลาด

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาท่าน โปรดพิจารณาข้อคำถามในแบบสอบถามข้างล่าง แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย

+ 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะในด้านนั้น ๆ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะในด้านนั้น ๆ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะในด้านนั้น ๆ

ขณะเดียวกัน ใคร่ขอความกรุณาท่านโปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้ภาษาในข้อคำถามที่เห็นว่าไม่เหมาะสมว่าควรปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างไร

ขอขอบคุณ

นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์
นักศึกษาปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	รายการของลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ประเมิน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการใช้ภาษา
ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจและในการกระทำของตนเองที่แสดงให้เห็นถึงรู้หน้าที่และรู้จักตนเองเป็นอย่างดี มีแนวคิดในการใช้ชีวิตเชิงบวก แล้วแสดงออกให้เห็นว่าเราใช้ชีวิตเช่นนั้นจริง ไม่เสแสร้ง มีการวางแผนงานเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้โดยไม่ต้องมีใครมาคอยควบคุม เมื่อเกิดความผิดพลาดในงานที่ทำ ต้องรู้จักขอโทษ ไม่แก้ตัว ไม่โทษคนอื่น ให้พูดความจริง ยอมรับในความผิดพลาดนั้น แล้วหาทางแก้ไข และ ต้องแสดงความรับผิดชอบในความผิดพลาดนั้น ๆ ด้วยความจริงใจ ที่สำคัญต้องมีความซื่อสัตย์รักษาสัญญา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้ที่มีความรับผิดชอบต้องประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจในการทำงานแก่ผู้อื่น	1) ฉันพูดความจริง สามารถไว้ใจได้				
	2) ฉันซื่อสัตย์ต่อตนเอง				
	3) ฉันเป็นคนรักษาสัญญา และลงมือทำในสิ่งที่ฉันพูด				
	4) ฉันรู้จักหน้าที่รับผิดชอบ				
	5) ฉันรู้จักตัวตนของฉันเป็นอย่างดี				
	6) ฉันทำงานด้วยความรับผิดชอบแม้จะไม่ได้รับคำสั่งจากเจ้านาย				
	7) ฉันทำงานของฉันให้เสร็จสมบูรณ์ได้โดยไม่มีใครต้องบอกว่าทำอะไร				
	8) ฉันแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจทั้งหมดที่เกี่ยวกับงานของฉันและฉันไม่เคยแก้ตัว				
	9) ฉันมีความพยายามที่จะค้นหาทางออกของปัญหามากกว่าการไปกล่าวโทษ หรือตำหนิผู้อื่น				
การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย หมายถึง แนวคิด วิธีการ การปฏิบัติตนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การค้นหาแรงบันดาลใจในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การค้นหาข้อมูลสารสนเทศ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยความกระตือรือร้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ มีความขยัน อดทน ในการหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ และต้องมุ่งมั่นอย่างจริงใจในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้มีคุณภาพที่ดีที่สุด ได้มาตรฐาน เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ส่งผลให้เป็นที่ไว้วางใจ ในการทำงานชิ้นต่อไป ทำให้เราเกิดการเรียนรู้และได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	10) ฉันมีพันธะต่อการพัฒนาตนเอง				
	11) ฉันตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนและมุ่งไปให้ถึงตามเป้าหมายนั้น				
	12) ฉันมีแรงบันดาลใจที่จะทำออกมาให้ดีที่สุด				
	13) ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะมุ่งมั่นไปหาโอกาสใหม่ ๆ				
	14) ฉันมักมองหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งทรัพยากรที่แตกต่างกันก่อนที่ฉันจะเริ่มโปรเจคใหม่				
	15) ฉันไม่ยอมให้อุปสรรคใด ๆ มาหยุดยั้งฉันจากการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้				
	16) ฉันขันอาสาทำงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบของฉันเพื่อจะได้รับความรู้และประสบการณ์				
	17) ฉันใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและ				

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	รายการของลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ประเมิน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการใช้ภาษา
	ต่ออาชีพ และขยันขันแข็ง เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในงาน				
สนับสนุนการทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณลักษณะ ที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน การไว้วางใจ คอยส่งเสริมสนับสนุนผู้อื่นเสมอ คอยแนะนำ แบ่งปันในทุก ๆ ด้าน เช่น ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ ทัศนคติที่ดี เป็นต้น เห็นความสำคัญของเพื่อร่วมทีม ให้โอกาสเมื่อทำผิด ไม่ตัดสินโทษคนอื่น ต้องสร้างสัมพันธ์ในทีมที่ดี กล่าวคำชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อเพื่อนในทีมทำงานได้ดี พูดถึงทีมของตนในแง่บวก และรับผิดชอบในผลงานของทีมที่เกิดขึ้นด้วยทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ	18) เพื่อน ๆ สามารถวางใจ และพึ่งพาอาศัยฉันได้				
	19) ฉันสนับสนุนส่งเสริมผู้คนเมื่อเขามีความท้าทาย				
	20) ฉันไม่ได้รับผิดชอบต่อแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ของฉันเพียงลำพัง				
	21) ฉันกระตุ้นให้คนอื่นแบ่งปันทัศนะคติความคิดเห็น				
	22) เมื่อคนอื่นทำผิดพลาด พวกเขาควรได้รับโอกาสที่จะแก้ไขให้ถูกต้องอีกครั้ง				
	23) ฉันช่วยให้คนอื่นประสบความสำเร็จ และค้นพบศักยภาพของตนเองได้เกินกว่าที่พวกเขาคิด				
	24) ฉันไม่ตัดสินคนอื่น				
	25) ฉันเสนอความช่วยเหลืออย่างสมัครใจต่อสมาชิกในทีมเพื่อประสิทธิภาพของงาน				
	26) ฉันไม่ลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่นเมื่อฉันไปเจอกับงานที่ไม่ถนัด				
	27) ฉันแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศและความรู้กับคนอื่นถึงแม้พวกเขาไม่ได้ร้องขอ				
	28) ฉันยินดีที่จะให้คำนิยมชมเชยแก่ผู้อื่นสำหรับงานที่ทำออกมาดี				
	29) ฉันรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการกระทำต่าง ๆ ของสมาชิกภายในทีมของฉัน				
	30) ฉันมีพันธะรับผิดชอบต่อเคราะห์ร้ายที่อาจเกิดขึ้นในทีมของฉัน				
	31) ฉันพูดถึงทีมตนเอง และบุคคลอื่นที่อยู่นอกทีมในทางบวก ถึงการบริหารจัดการ และการจัดระเบียบองค์กรทั้งหมดในภาพรวม				
การยอมรับผลสะท้อนกลับ หมายถึง การยอมรับผลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมา และให้ผลสะท้อนกลับอย่างซื่อสัตย์และตรงไปตรงมากับทีมของตน การสะท้อนผลเป็นกระบวนการในการ ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินผลในการทำงาน ที่ทุกคนต้องซื่อสัตย์และยอมรับในผลที่จะเกิดขึ้น	32) ฉันร้องขอให้เพื่อนร่วมงานประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถของฉัน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น				
	33) ฉันยกปัญหาขึ้นมาพูดคุยในเวลาที่เหมาะสมด้วยคำแนะนำแนวทางแก้ปัญหามากกว่าที่จะบ่น หรือรั้งรอเวลา จนกลายเป็นวิกฤต				
	34) ฉันมองว่าความผิดพลาดคือโอกาสที่จะได้เรียนรู้				

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	รายการของลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ประเมิน	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการใช้ภาษา
ยอมรับข้อเสนอแนะ คำติชม และข้อติเตียน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	35) ทุก ๆ การตัดสินใจของฉันมันสะท้อนให้เห็นในแง่บวกต่อชื่อเสียงของฉัน				
	36) ฉันรับฟังคนอื่นถึงแม้พวกเขาจะแสดงความคิดเห็นที่ฉันไม่สามารถให้การสนับสนุนส่งเสริมได้				
	37) ฉันมีการประเมินการปฏิบัติงานของฉันเพื่อที่จะรู้จุดแข็งของตนเอง				
	38) ฉันได้รับผลสะท้อนกลับจากเพื่อนร่วมงานและจากหัวหน้าสายงานเพื่อที่จะหาจุดปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น				
	39) ฉันมีความยินดีรับเอาคำติชมและคำแนะนำต่าง ๆ จากผู้อื่น				
ตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด หมายถึง การทำงานทุกแผนงาน โครงการ เวลาเป็นสิ่งมีค่า และการตรงต่อเวลาแสดงให้เห็นว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือ มีประสิทธิภาพ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายต้องมีการวางแผนงาน และต้องทำให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดในตารางงานด้วยการจัดการเวลาที่ดี ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง รู้ขีดจำกัดของตนเอง รู้จักขอร้องคนอื่นให้ช่วยเหลือเมื่องานของตนไม่เรียบร้อยหรือทำไม่ได้ เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานต้องไม่ย่อท้อ พยายามแก้ไขปัญหาด้วยความร่วมมือของทีมให้ผ่านพ้นปัญหาไปให้ได้เพื่อให้งานบรรลุตามเวลาที่กำหนด	40) ฉันกำหนดกรอบเวลาตามความสามารถของฉันที่เป็นจริงเพื่อที่จะทำงานต่าง ๆ ที่ฉันรับผิดชอบให้เสร็จสมบูรณ์				
	41) ฉันกระตุ้นตนเองที่จะเดินหน้าต่อไปหากเมื่อมีสิ่งใดเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนงาน				
	42) ฉันมีความพยายามที่จะประสบผลสำเร็จในเป้าหมายให้ตรงกำหนดเวลาโดยปราศจากการอะลุ่มอล่วยในคุณภาพหรือประสิทธิภาพของงาน				
	43) ฉันพยายามกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ หากเกิดปัญหาอุปสรรคต่อกระบวนการทำงาน				
	44) ฉันวางแผนงานของฉันโดยใช้ผลลัพธ์ที่คาดหวังของฉัน				

ภาคผนวก ฎ
แบบทดสอบผลการเรียนรู้ครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนที่เป็น Google Form

1. ครูเข้าทำแบบทดสอบ โดยการคลิกลิ้งค์
https://shorturl.asia/K5riv หรือ สแกน QR CODE

2. ครูอ่านคำชี้แจง



แบบทดสอบผลการเรียนรู้ครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

แบบทดสอบผลการเรียนรู้ครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน
คำชี้แจง : แบบทดสอบมีทั้งหมด 6 ตอน ตอนละ 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 36 ข้อ
โปรดเลือกคำตอบที่ท่านคิดว่าถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว
หมายเหตุ : การทำแบบทดสอบนี้เป็นเพียงการทดลองทดสอบดูเท่านั้น (Try Out) และจะนำไปวิเคราะห์เป็นข้อมูลแบบกลุ่มเท่านั้น
นักศึกษา : นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ นักศึกษาปริญญาเอก ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
รุ่น 8 Tel.08 9712 3410

3. ครูกรอกข้อมูลส่วนตัว

ชื่อ - สกุล *

คำตอบของคุณ

โรงเรียน/จังหวัด *

คำตอบของคุณ

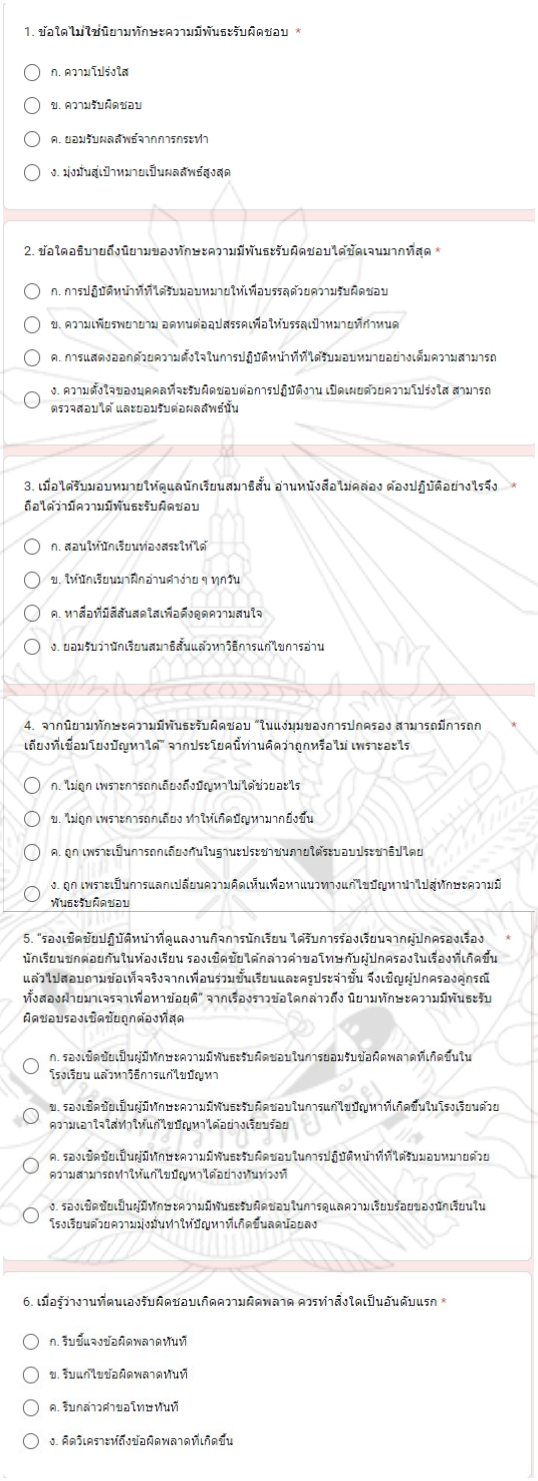
ตำแหน่ง/วิทยฐานะ *

- ครู
- ครู คศ.1
- ครู คศ.2
- ครู คศ.3
- ครู คศ.4

รายวิชาที่สอน *

คำตอบของคุณ

3. ครูทำแบบทดสอบวัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ



1. ข้อใด**ไม่ใช่**นิยามทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ *

- ก. ความโปร่งใส
- ข. ความรับผิดชอบ
- ค. ยอมรับผลลัพธ์จากการกระทำ
- ง. มุ่งมั่นสู่เป้าหมายเป็นผลลัพธ์สูงสุด

2. ข้อใดอธิบายถึงนิยามของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้ชัดเจนมากที่สุด *

- ก. การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เพื่อบรรลุด้วยความรับผิดชอบ
- ข. ความเพียรพยายาม อดทนต่ออุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
- ค. การแสดงออกด้วยความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ
- ง. ความตั้งใจของบุคคลที่จะรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน เปิดเผยด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และยอมรับต่อผลลัพธ์นั้น

3. เมื่อได้รับมอบหมายให้ดูแลนักเรียนสมาธิสั้น อ่านหนังสือไม่คล่อง ต้องปฏิบัติอย่างไรจึงถือได้ว่ามีความมีพันธะรับผิดชอบ *

- ก. สอนให้นักเรียนท่องสระให้ได้
- ข. ให้นักเรียนมาฝึกอ่านคำง่าย ๆ ทุกวัน
- ค. หาสื่อที่มีสีสันสดใสเพื่อดึงดูดความสนใจ
- ง. ยอมรับว่านักเรียนสมาธิสั้นแล้วหาวิธีการแก้ไขการอ่าน

4. จากนิยามทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ "ในแง่มุมของการปกครอง สามารถมีการถกเถียงที่เชื่อมโยงปัญหาได้" จากประโยคนี้ท่านคิดว่าถูกหรือไม่ เพราะอะไร *

- ก. ไม่ถูก เพราะการถกเถียงถึงปัญหาไม่ได้ช่วยอะไร
- ข. ไม่ถูก เพราะการถกเถียง ทำให้เกิดปัญหามากยิ่งขึ้น
- ค. ถูก เพราะเป็นการถกเถียงกันในฐานะประชาชนภายใต้ระบอบประชาธิปไตย
- ง. ถูก เพราะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหานำไปสู่ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

5. "รองเชิดชัยปฏิบัติหน้าที่ดูแลงานกิจการนักเรียน ได้รับการร้องเรียนจากผู้ปกครองเรื่องนักเรียนชกต่อยกันในห้องเรียน รองเชิดชัยได้กล่าวคำขอโทษกับผู้ปกครองในเรื่องที่เกิดขึ้นแล้วไปสอบถามข้อเท็จจริงจากเพื่อนร่วมชั้นเรียนและครูประจำชั้น จึงเชิญผู้ปกครองคู่กรณีทั้งสองฝ่ายมาเจรจาเพื่อหาข้อยุติ" จากเรื่องราวข้อใดกล่าวถึง นิยามทักษะความมีพันธะรับผิดชอบรองเชิดชัยถูกต้องที่สุด *

- ก. รองเชิดชัยเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในโรงเรียน แล้วหาวิธีการแก้ไขปัญหา
- ข. รองเชิดชัยเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนด้วยความเอาใจใส่ทำให้แก้ไขปัญหาได้อย่างเรียบร้อย
- ค. รองเชิดชัยเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความสามารถทำให้แก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที
- ง. รองเชิดชัยเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในการดูแลความเรียบร้อยของนักเรียนในโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่นทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นลดน้อยลง

6. เมื่อรู้ว่างานที่ตนเองรับผิดชอบเกิดความผิดพลาด ควรทำสิ่งใดเป็นอันดับแรก *

- ก. รีบชี้แจงข้อผิดพลาดทันที
- ข. รีบแก้ไขข้อผิดพลาดทันที
- ค. รีบกล่าวคำขอโทษทันที
- ง. คิดวิเคราะห์ถึงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

4. ครูทำแบบทดสอบวัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

7. ข้อใด**ไม่ใช่**ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ *

- ก. มีความรับผิดชอบ
- ข. มีการสื่อสารที่ดี
- ค. มีความคิดสร้างสรรค์
- ง. มีทักษะในการแก้ไขปัญหา

8. ข้อใดสรุปความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบได้ถูกต้องที่สุด *

- ก. ช่วยทำให้เห็นถึงพัฒนาการการทำงานให้ประสบความสำเร็จมีชื่อเสียง
- ข. ช่วยส่งเสริมศักยภาพในการทำงาน ประหยัดเวลาและงบประมาณ ทำให้งานประสบความสำเร็จ
- ค. ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลและองค์กรมีความรับผิดชอบ ส่งเสริมความเป็นผู้นำ มีความกระจ่างชัดมีทักษะการแก้ปัญหา เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จนประสบความสำเร็จทำให้มีชื่อเสียง
- ง. ช่วยสร้างความตระหนักในการเลือกที่เป็นบวก มุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จที่ยั่งยืน ด้วยการใช้ชีวิตอย่างสุขุมรอบคอบ เพื่อประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย

9. เมื่อนักเรียนขาดระเบียบวินัย ความสำคัญของทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใดควรนำมาใช้จึงจะเกิดประโยชน์มากที่สุด *

- ก. เสริมสร้างการตรงต่อเวลา
- ข. เสริมสร้างการรักษาคำพูดคำสัญญา
- ค. เสริมสร้างทักษะในการแก้ไขปัญหา
- ง. เสริมสร้างความรับผิดชอบ

10. คนที่มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบจะทำให้เป็นผู้นำที่ดี และช่วยให้ทีมบรรลุเป้าหมายจริงหรือไม่ เพราะเหตุใด *

- ก. ไม่จริง เพราะต้องอาศัยความขยันมั่นเพียร และความร่วมมือของทุกคนในทีม
- ข. ไม่จริง เพราะต้องเป็นผู้มีความสามารถ และเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี
- ค. จริง เพราะการทำเป็นตัวอย่างที่ดี ทำตัวให้น่าไว้วางใจ มีความตั้งใจที่จะรับผิดชอบเป็นแนวทางนำไปสู่ความเป็นผู้นำที่ดี คนในทีมจึงเกิดความมั่นใจในการทำงานและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- ง. จริง เพราะการเป็นผู้นำที่ดีทำให้มีชื่อเสียงในการทำงาน ลูกน้องในทีมจึงเกิดความสบายใจในการทำงานสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามกำหนดเวลาตัวเลือก 1

11. เมื่อเกิดเหตุการณ์ในการทำงานที่ไม่ดีหรือล้มเหลว เราควรทำอย่างไร *

- ก. แสดงความรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ การกระทำนั้น ๆ
- ข. ปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา
- ค. ขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยกันตัดสินใจ
- ง. อยู่เฉย ๆ เพราะอาจไม่มีใครทราบว่างานที่ทำดังทำล้มเหลว

12. การเรียนรู้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ สามารถนำความรู้มาสร้างสรรค์ในการทำงานของตนเองได้อย่างไร *

- ก. รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง เสริมสร้างความรับผิดชอบ นำไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้า
- ข. สร้างนิสัยการใช้ชีวิตอย่างสุขุมรอบคอบ ปรับปรุงการแสดงออก เพื่อประสบความสำเร็จ
- ค. การเป็นผู้นำที่ดีเพื่อให้ทีมเกิดความสามัคคี มีเอกภาพในการทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จ
- ง. มองเห็นปัญหาในการทำงานอย่างทะลุปรุโปร่ง และเห็นการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ

5. ครูทำแบบทดสอบวัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

13. การสะท้อนผลการทำงานที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร *

- ก. ควรสะท้อนผลด้วยความประนีประนอม
- ข. ควรสะท้อนผลด้วยความซื่อสัตย์ และตรงไปตรงมา
- ค. ควรสะท้อนผลด้วยความมั่นใจ และข้อมูลถูกต้อง
- ง. ควรสะท้อนผลที่แสดงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมให้มากที่สุด

14. ข้อใดต่อไปนี้แสดงถึงลักษณะหรือคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำได้ถูกต้องและชัดเจนที่สุด *

- ก. น้องยอมคิดคุกเมื่อขับรถชนคนตาย
- ข. หนุ่มกล่าวคำขอโทษที่ทำให้การแสดงผิดพลาดบนเวที
- ค. นายขอโทษคุณแม่ที่ตนเองติด ร วิชาภาษาไทยแล้วรีบทำงานที่ค้างส่งคุณครูเพื่อแก้ไขผลการเรียน
- ง. น้อยขอลาออกจากการเป็นครูประจำชั้น เนื่องจากนักเรียนในชั้นเรียนทะเลาะวิวาทกันจนผู้ปกครองร้องเรียน

15. นักเรียนควรมีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใด จึงจะสอบคิดทันตแพทย์ *

- ก. ทบทวนตนเองว่าเพราะเหตุใดจึงสอบไม่ติด
- ข. ตรงต่อเวลา และจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด
- ค. เผชิญกับความท้าทายและทำให้มันเป็นจริง
- ง. ยอมรับในผลสอบแล้วเปลี่ยนสายการเรียนที่ง่ายกว่าเดิม

16. ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใดที่ทำให้การทำงานของท่านประสบผลสำเร็จที่สุด *

- ก. มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย
- ข. ตรงต่อเวลา จัดการเวลาอย่างชาญฉลาด
- ค. มีความกระจ่างชัด
- ง. เปิดรับการเปลี่ยนแปลง รู้จักฟังและเรียนรู้จากคำติชม

17. ข้อใดที่บ่งบอกถึงการที่ผู้กล่าวได้ใช้ลักษณะหรือคุณลักษณะที่แสดงถึงการสนับสนุนการทำงานของทีมมากที่สุด *

- ก. เย็นนี้ฉันอยู่เป็นเพื่อนทำรายงานนะ
- ข. ฉันลงเงินเธอลงแรงจะได้เท่าเทียมกัน
- ค. ฉันว่าสีนี้ไม่เหมาะกับปกรายงานกลุ่มเราเลย
- ง. เดี๋ยวฉันหาดอกไม้มาเพิ่มให้นะเดี๋ยวไม่พอจัดพานไหว้ครู

18. ลักษณะหรือคุณลักษณะ 2 ข้อใดนำมาปรับใช้ร่วมกันแล้วเกิดทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเร็วที่สุด *

- ก. มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย,รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำ
- ข. มีความกระจ่างชัด,สะท้อนผล ตรวจสอบ ทบทวนและประเมินงาน
- ค. ซื่อสัตย์ และจริงใจในการทำงาน,รู้จักกล่าวคำขอโทษ
- ง. ตรงต่อเวลา จัดการเวลาอย่างชาญฉลาด,ทำตัวให้น่าเชื่อถือ น่าไว้ใจ

6. ครูทำแบบทดสอบวัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเสริมสร้างทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

19. ข้อใด**ไม่ใช่**แนวทางการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ดีต่อทีม *

- ก. กำหนดผลลัพธ์
- ข. รับทบาทหน้าที่ของตนเอง
- ค. สะท้อนให้เห็นถึงชัยชนะที่ผ่านมา
- ง. สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

20. ข้อใดเป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่พัฒนาแล้วทั้งหมด *

- ก. ใช้เวลาอย่างชาญฉลาด ทำทีละงาน
- ข. ความทะนงตน ซื่อสัตย์
- ค. ให้รางวัลตนเอง นิ่งเพื่อรอโอกาส
- ง. ทบทวนตนเอง กลัวความล้มเหลว

21. บุคคลใดต่อไปนี้มีพัฒนาการทักษะความมีพันธะรับผิดชอบเหมาะสมที่สุด *

- ก. เอ มีงานค้างเป็นดินพอกหางหมู เขาจึงค่อยๆ ทำงานที่ค้างไว้ทีละงาน แต่ไม่ได้กำหนดเวลาเสร็จสิ้น
- ข. บี ชอบพูดตรงไปตรงมาโดยไม่สนใจความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน เพียงเพื่อให้งานสำเร็จ
- ค. ซี มาทำสายสายเนื่องจากต้องดูแลพ่อที่ป่วยจึงไปคุยกับเจ้านายเพื่อขออนุญาตมาทำงานสาย 30 นาที
- ง. ดี ให้รางวัลตนเองโดยการซื้อกระเป๋าแบรนด์เนมหลังจากที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

22. วิธีการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ท่านคิดว่าข้อใดเป็นสิ่งแรกที่จะนำไปสู่การพัฒนาความรับผิดชอบส่วนบุคคลเพื่อการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน *

- ก. รับทบาทหน้าที่ของตน
- ข. ซื่อสัตย์
- ค. กำหนดผลลัพธ์
- ง. ทบทวนตนเอง

23. หากแบมแบมต้องการเป็นผู้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบที่ดี ต้องเริ่มพัฒนาตนเองอย่างไร *

- ก. ซื่อสัตย์ โปร่งใส
- ข. แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา
- ค. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- ง. ทบทวนตนเอง

24.เมื่อลูกน้องในที่ทำงานขาดงานประจำ ทำให้เกิดความเสียหายในงานที่รับผิดชอบ ท่านควรทำอย่างไร *

- ก. เสริมอำนาจให้แก่ลูกน้อง
- ข. สร้างข้อตกลงของทีมให้ชัดเจน
- ค. รักษาความสมดุลเสมอภาคด้วยการให้ออก
- ง. เรียกมาพูดคุยเพื่อหาสาเหตุ และรู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

7. ครูทำแบบทดสอบวัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนเพื่อพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

25.ข้อใด**ไม่ใช่**ขั้นตอนการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของ James *

- ก. จงตั้งใจ
- ข. เฝ้าสังเกตดูพัฒนาการ
- ค. ให้มีการคุยสนทนากันถึงความมีพันธะรับผิดชอบ
- ง. แบ่งปันบทเรียนที่ได้เรียนรู้มา

26. "เป็นสิ่งที่ไม่น่าอายเมื่อทำอะไรบางอย่างล้มเหลว แต่ความผิดพลาดล้มเหลวไม่ได้หมายความว่าจะสูญสิ้นทุกสิ่ง" จากคำกล่าวนี้ ตรงกับขั้นตอนพัฒนาตนเองให้มีทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใด *

- ก. เรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมา
- ข. ค้นหาวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ของตนเอง
- ค. พัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่สมบูรณ์
- ง. มีความซื่อสัตย์ต่อทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของตนเอง

27. เมื่อมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นภายในองค์กร ผู้นำองค์กรควรปฏิบัติอย่างไรเป็นสิ่งแรกในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ *

- ก. ไม่หลีกเลี่ยงการพูดคุยสนทนาในเรื่องที่ยากลำบาก
- ข. กล่าวถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ
- ค. คำนึงถึงความรู้สึกของพนักงานลูกจ้าง
- ง. ติดตามผลงาน

28. ขั้นตอนการพัฒนาทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ ข้อใดที่มีความสำคัญในการประเมินผลงานการทำงานมากที่สุด *

- ก. เรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมา
- ข. การติดตามผลงาน
- ค. ให้รางวัลแก่ผลงาน
- ง. สร้างวงจรลูปที่ต่อเนื่อง

29. คุอาฟได้รับเกียรติบัตรพนักงานดีเด่นประจำเดือน เนื่องจากมาทำงานตรงเวลาและไม่เคยขาดงาน ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เพราะอะไร *

- ก. เห็นด้วย เพราะเป็นการให้รางวัลและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ข. เห็นด้วย เพราะเป็นข้อตกลงกันในทีมตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน
- ค. ไม่เห็นด้วย เพราะสร้างความอิจฉาริษยาให้แก่เพื่อนร่วมงาน
- ง. ไม่เห็นด้วย เพราะเป็นการสร้างความกดดันให้พนักงาน

30. ครูผู้สอนสามารถใช้ทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ มาบูรณาการในการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียน ประสบผลสำเร็จในการเรียนได้ ตามขั้นตอนการพัฒนาข้อใด *

- ก. แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสม ติดตามงาน
- ข. แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ชัดเจน มอบหมายงานตามจุดประสงค์ ประเมินผลงาน
- ค. ทำข้อตกลงก่อนการเรียน แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ชัดเจน มอบหมายงานตามความสามารถอย่างเหมาะสม ติดตามงาน
- ง. ทำข้อตกลงก่อนการเรียน แจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ชัดเจน มอบหมายงานตามความสามารถอย่างเหมาะสม ติดตามงานสม่ำเสมอ สอบถามถึงปัญหาแล้วช่วยพัฒนาแก้ไข

8. ครูทำแบบทดสอบวัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ

31. ข้อใด**ไม่ใช่**กรอบการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ *

- ก. การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย
- ข. ทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง
- ค. การยอมรับผลสะท้อนกลับ
- ง. ซื่อสัตย์และจริงใจในการทำงาน

32. ประโยคใดที่แสดงถึงลักษณะและคุณลักษณะของทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง *

- ก. ฉันทำงานของฉันให้เสร็จสมบูรณ์ได้โดยไม่ต้องมีใครบอกกล่าว
- ข. ฉันมีแรงบันดาลที่จะทำออกมาให้ดีที่สุด
- ค. ฉันกระตุ้นให้คนอื่นแบ่งปันทัศนะคติความคิดเห็น
- ง. ฉันประเมินการปฏิบัติงานเพื่อจะรู้จุดแข็งของตนเอง

33. หากจะประเมินว่านักเรียนยอมรับผลสะท้อนกลับ ในการเรียนควรใช้ประโยคใด *

- ก. ผู้เขียนบทความในเว็บไซต์มักมีความลำเอียง
- ข. บทความในอินเตอร์เน็ตไม่มีการรับประกันว่าเป็นข้อมูลที่มีความถูกต้องทางวิชาการ
- ค. ผู้เขียนบทความที่ลงในอินเตอร์เน็ตมักจะมีความเชี่ยวชาญน้อยกว่าผู้ที่เขียนตำราที่จัดพิมพ์ขึ้น
- ง. ข้อมูลที่อ่านพบในหนังสือหรือตำราที่พิมพ์ขึ้นมีความแม่นยำมากกว่าข้อมูลที่อ่านพบทางอินเตอร์เน็ต

34. "ฉันยินดีรับเอาคำติชมและคำแนะนำต่าง ๆ จากคนอื่น, ฉันกระตุ้นตนเองที่จะเดินหน้าต่อไปเมื่อมีสิ่งใดเกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผน" จากประโยคดังกล่าวสามารถจัดแยกเข้าไปในแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบข้อใด *

- ก. ทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง, การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย
- ข. สนับสนุนการทำงานเป็นทีม, การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย
- ค. การยอมรับผลสะท้อนกลับ, ตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด
- ง. การยอมรับผลสะท้อนกลับ, การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย

35. "สุดสวยทำผิดพลาดในการซ้อมร้องเพลงประสานเสียง ครูบอมจึงให้สุดสวยแก้ไขให้ถูกต้องโดยให้ซ้อมร้องเดี่ยวเพื่อความมั่นใจ แล้วจึงซ้อมร้องรวมอีกครั้ง" ครูบอมแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ ท่านจะประเมินว่าครูบอมมีคุณลักษณะทักษะความมีพันธะรับผิดชอบในข้อใดที่ถูกต้องที่สุด *

- ก. ถูกต้อง ประเมินว่าครูบอมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม
- ข. ถูกต้อง ประเมินว่าครูบอมมีทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง
- ค. ไม่ถูกต้อง ประเมินว่าครูบอมมีทักษะความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น
- ง. ไม่ถูกต้อง ประเมินว่าครูบอมขาดทักษะตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด เนื่องจากทำให้เพื่อนร่วมทีมเสียเวลา

36. เมื่อท่านบูรณาการการสอนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบ กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ท่านคิดว่าควรบูรณาการกับหลักธรรมในข้อใด *

- ก. สติ
- ข. อิทธิบาท 4
- ค. สาราณียธรรม
- ง. โยนิโสมสิการ

ภาคผนวก ฏ
หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงโรงเรียน
เพื่อขออนุญาตทดลองใช้แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู
ในโรงเรียนหฤทัยคริสเตียนหนองหิน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ ๓๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๙๓๔/๓๕๗๗

๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนหฤทัยคริสเตียนหนองหิน

ด้วย นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๓๐๔๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร. เป็นที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ ได้ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Try-out) คือ แบบประเมินตนเองของครู จำนวน ๓๐ คน และแบบประเมินตนเองของนักเรียน จำนวน ๓๐ คน ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญแล้ว ทั้งนี้นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ผู้ประสานงาน : นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ โทร. ๐๘ ๙๗๑๒ ๓๔๑๐

ภาคผนวก ฐ
ผลการวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder-Richardson

คะแนนจากการทดลองใช้ (Try-out) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

คะแนนจากการทดลองใช้ (Try Out) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ชื่อ สกุล/ข้อที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	รวม	Σx2	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ
คนที่ 1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	1024	0.89	0.32	88.89
คนที่ 2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	31	961	0.86	0.35	86.11
คนที่ 3	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	30	900	0.83	0.38	83.33
คนที่ 4	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	841	0.81	0.40	80.56
คนที่ 5	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	29	841	0.81	0.40	80.56
คนที่ 6	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	28	784	0.78	0.42	77.78
คนที่ 7	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	26	676	0.72	0.45	72.22
คนที่ 8	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	26	676	0.72	0.45	72.22
คนที่ 9	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	26	676	0.72	0.45	72.22
คนที่ 10	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	25	625	0.69	0.47	69.44
คนที่ 11	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	24	576	0.67	0.48	66.67
คนที่ 12	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	23	529	0.64	0.49	63.89
คนที่ 13	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	22	484	0.61	0.49	61.11
คนที่ 14	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	22	484	0.61	0.49	61.11
คนที่ 15	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	19	361	0.53	0.51	52.78
คนที่ 16	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	18	324	0.50	0.51	50.00
คนที่ 17	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	18	324	0.50	0.51	50.00
คนที่ 18	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	16	256	0.44	0.50	44.44
คนที่ 19	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	16	256	0.44	0.50	44.44
คนที่ 20	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	16	256	0.44	0.50	44.44
คนที่ 21	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	16	256	0.44	0.50	44.44
คนที่ 22	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	15	225	0.42	0.50	41.67
คนที่ 23	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	14	196	0.39	0.49	38.89
คนที่ 24	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	13	169	0.36	0.49	36.11
คนที่ 25	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	13	169	0.36	0.49	36.11
คนที่ 26	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	12	144	0.33	0.48	33.33
คนที่ 27	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	11	121	0.31	0.47	30.56
คนที่ 28	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	10	100	0.28	0.45	27.78
คนที่ 29	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	9	81	0.25	0.44	25.00
คนที่ 30	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	8	64	0.22	0.42	22.22
รวม	19	14	16	16	17	14	18	16	17	12	17	18	14	14	16	14	11	17	17	17	18	21	19	12	18	18	15	19	17	20	17	22	16	18	16	17	597			2.41	
เก่งตอบถูก	12	9	11	10	11	9	11	11	11	8	11	12	9	11	10	9	8	12	11	11	11	13	12	9	12	12	10	12	11	13	11	14	10	13	11	11	597	13379	19.90		55.28
อ่อนตอบถูก	7	5	5	6	6	5	7	5	6	6	6	6	5	3	6	5	3	5	6	6	7	8	7	3	6	6	5	7	6	7	6	8	6	5	5	6					
ค่าความยาก (p)	0.63	0.47	0.53	0.53	0.57	0.47	0.60	0.53	0.57	0.40	0.57	0.60	0.47	0.47	0.53	0.47	0.37	0.57	0.57	0.57	0.60	0.70	0.63	0.40	0.60	0.60	0.50	0.63	0.57	0.67	0.57	0.73	0.53	0.60	0.53	0.57	0.55				
ค่าอำนาจจำแนก (R)	0.33	0.27	0.40	0.27	0.33	0.27	0.27	0.40	0.33	0.27	0.33	0.40	0.27	0.53	0.27	0.27	0.33	0.47	0.33	0.33	0.27	0.33	0.33	0.40	0.40	0.40	0.33	0.33	0.33	0.40	0.33	0.40	0.27	0.53	0.40	0.33					
สรุป	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้	ใช้ได้					
q	0.3667	0.533	0.47	0.47	0.43	0.53	0.4	0.47	0.43	0.6	0.43	0.40	0.53	0.53	0.47	0.53	0.63	0.43	0.43	0.43	0.40	0.30	0.37	0.60	0.40	0.40	0.50	0.37	0.43	0.33	0.43	0.27	0.47	0.40	0.47	0.43					
pq	0.2322	0.249	0.25	0.25	0.25	0.25	0.24	0.25	0.25	0.24	0.25	0.24	0.25	0.25	0.25	0.25	0.23	0.25	0.25	0.25	0.24	0.21	0.23	0.24	0.24	0.24	0.25	0.23	0.25	0.22	0.25	0.20	0.25	0.24	0.25	0.25			8.67		

ภาคผนวก ฑ
แบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ที่เป็น Google Form

1. นักเรียนเข้าทำแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน โดยการคลิกลิ้งค์ https://shorturl.asia/KpSbj หรือ สแกน QR CODE

2. นักเรียนอ่านคำชี้แจง



แบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน (Try Out)

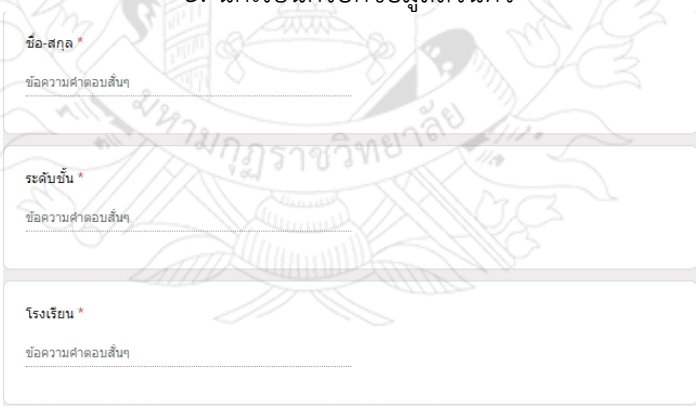
คำชี้แจง

ให้นักเรียนประเมินตนเอง เกี่ยวกับทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ต่อกิจกรรมการเรียนรู้และการทำงานว่าตนเองมีคุณลักษณะในระดับใดของข้อคำถาม

โดยเลือกตอบช่อง 1 / 2 / 3 / 4 / 5 ตามความหมายต่อไปนี้

1 หมายถึง นักเรียนมีคุณลักษณะในระดับน้อยที่สุด
2 หมายถึง นักเรียนมีคุณลักษณะในระดับน้อย
3 หมายถึง นักเรียนมีคุณลักษณะในระดับปานกลาง
4 หมายถึง นักเรียนมีคุณลักษณะในระดับมาก
5 หมายถึง นักเรียนมีคุณลักษณะในระดับมากที่สุด

3. นักเรียนกรอกข้อมูลส่วนตัว



ชื่อ-สกุล *

ข้อความคำตอบสั้นๆ

ระดับชั้น *

ข้อความคำตอบสั้นๆ

โรงเรียน *

ข้อความคำตอบสั้นๆ

4. นักเรียนทำแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

1. แบบประเมินความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง *

	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1) ฉันพูดความจ...	○	○	○	○	○
2) ฉันซื่อสัตย์ต่อ...	○	○	○	○	○
3) ฉันเป็นคนรัก...	○	○	○	○	○
4) ฉันรู้ถึงหน้าที่...	○	○	○	○	○
5) ฉันรู้จักตัวตน...	○	○	○	○	○
6) ฉันทำงานด้ว...	○	○	○	○	○
7) ฉันทำงานขอ...	○	○	○	○	○
8) ฉันแสดงควา...	○	○	○	○	○
9) ฉันมีความพย...	○	○	○	○	○

2. แบบประเมินการมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย *

	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
10) ฉันมีความมุ่ง...	○	○	○	○	○
11) ฉันตั้งเป้าหม...	○	○	○	○	○
12) ฉันมีแรงบัน...	○	○	○	○	○
13) ฉันมีความกร...	○	○	○	○	○
14) ฉันมักมองห...	○	○	○	○	○
15) ฉันไม่ยอมใ...	○	○	○	○	○
16) ฉันอาสาทำง...	○	○	○	○	○
17) ฉันขยัน และ...	○	○	○	○	○

3. แบบประเมินสนับสนุนการทำงานเป็นทีม *

	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
18) เพื่อน ๆ สาม...	○	○	○	○	○
19) ฉันสนับสนุน...	○	○	○	○	○
20) ฉันไว้วางใจ...	○	○	○	○	○
21) ฉันกระตุ้นให้...	○	○	○	○	○
22) เมื่อคนอื่น...	○	○	○	○	○
23) ฉันสนับสนุน...	○	○	○	○	○
24) ฉันไม่ตัดสิน...	○	○	○	○	○
25) ฉันเสนอควา...	○	○	○	○	○
26) ฉันไม่ลังเลที่...	○	○	○	○	○

27) ฉันแบ่งปันข้...	○	○	○	○	○
28) ฉันยินดีที่จะ...	○	○	○	○	○
29) ฉันรู้สึกถึงคว...	○	○	○	○	○
30) ฉันรับผิดชอ...	○	○	○	○	○
31) ฉันพูดถึงทีม...	○	○	○	○	○

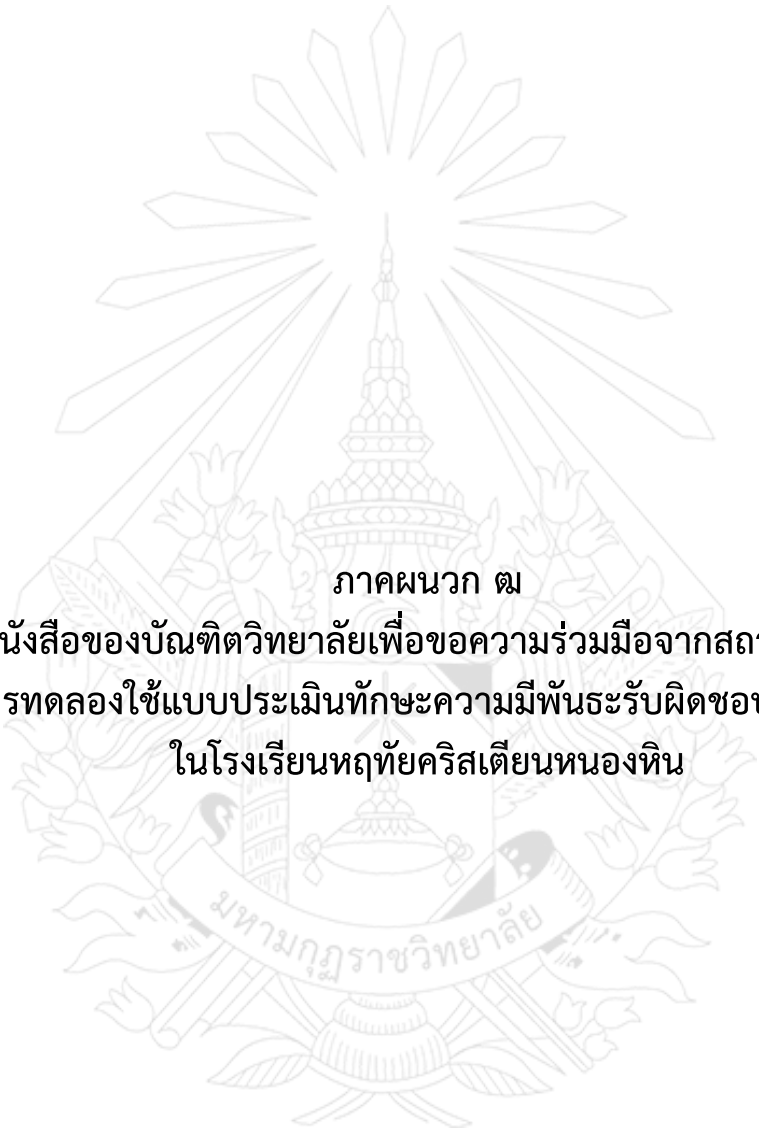
4. การยอมรับผลสะท้อนกลับ *

	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
32) ฉันร้องขอให้...	○	○	○	○	○
33) ฉันยกปัญหา...	○	○	○	○	○
34) ฉันมองว่าคว...	○	○	○	○	○
35) ทุก ๆ การตัด...	○	○	○	○	○
36) ฉันรับฟังคน...	○	○	○	○	○
37) ฉันประเมินก...	○	○	○	○	○
38) ฉันได้รับผล...	○	○	○	○	○
39) ฉันยินดีรับเอ...	○	○	○	○	○

5. ตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด *

	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
40) ฉันกำหนดก...	○	○	○	○	○
41) ฉันกระตุ้นต...	○	○	○	○	○
42) ฉันมีความพ...	○	○	○	○	○
43) ฉันพยายาม...	○	○	○	○	○
44) ฉันวางแผนง...	○	○	○	○	○

มหาวิทยาลัยราชภัฏ



ภาคผนวก ฒ
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษา เพื่อการทดลองใช้แบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน ในโรงเรียนหฤทัยคริสเตียนหนองหิน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๙ หมู่ ๑๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๘๘ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbuisc.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๔/๑๕๗๗

๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนหฤทัยคริสเตียนหนองหิน

ด้วย นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๓๐๔๔๐๔๓๒๐๐๙ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี พระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร. เป็นที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ ได้ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Try-out) คือ แบบประเมินตนเองของครู จำนวน ๓๐ คน และแบบประเมินตนเองของนักเรียน จำนวน ๓๐ คน ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญแล้ว ทั้งนี้นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ผู้ประสานงาน : นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ โทร. ๐๘ ๙๗๑๒ ๓๔๑๐

ภาคผนวก ณ
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของครอนบาคของแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีของครอนบาคของแบบประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน

	ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง										การมุ่งมั่นพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย								สนับสนุนการทำงานเป็นทีม												การยอมรับผลสะท้อนกลับ									ตรงต่อเวลาและจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด					
คนที่ ข้อที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	รวม	10	11	12	13	14	15	16	17	รวม	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	รวม	32	33	34	35	36	37	38	39	รวม	40	41	42	43	44	รวม
นักเรียนคนที่ 1	4	3	4	4	2	5	4	3	4	33	4	5	4	3	4	3	4	4	31	4	4	4	3	4	1	2	5	4	5	4	2	4	4	50	4	4	3	4	5	4	3	4	31	3	3	4	3	5	18
นักเรียนคนที่ 2	3	3	4	5	3	3	5	4	5	35	2	5	3	5	3	4	5	2	29	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	53	4	4	2	4	4	5	4	3	30	4	4	4	4	4	20
นักเรียนคนที่ 3	4	3	5	4	2	2	3	3	4	30	4	2	3	5	3	5	4	3	29	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	5	3	4	5	53	2	3	4	2	3	5	3	4	26	2	3	2	3	3	13
นักเรียนคนที่ 4	5	4	5	5	5	3	4	5	2	38	5	5	5	4	3	5	3	4	34	5	5	5	2	5	2	3	5	4	5	5	4	5	5	60	5	3	5	4	5	4	5	3	34	5	5	4	5	3	22
นักเรียนคนที่ 5	3	2	5	4	3	4	4	3	4	32	4	3	4	5	3	1	5	4	29	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	57	3	4	5	4	3	5	3	5	32	5	4	4	4	5	22
นักเรียนคนที่ 6	3	5	3	4	3	3	3	4	5	33	3	4	3	5	3	4	4	2	28	3	4	3	4	3	2	3	2	3	5	3	4	5	3	47	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	4	3	17
นักเรียนคนที่ 7	5	4	4	3	4	4	3	4	4	35	3	4	4	5	5	3	3	3	30	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	5	3	3	3	48	1	4	3	4	5	4	3	4	28	5	3	5	2	3	18
นักเรียนคนที่ 8	4	5	4	5	5	3	4	2	3	35	4	4	4	3	4	4	4	5	32	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	49	3	3	3	3	3	3	3	3	24	5	5	3	4	3	20
นักเรียนคนที่ 9	4	4	5	3	4	4	3	4	4	35	3	4	4	3	5	4	4	5	31	3	3	3	5	2	4	4	3	3	3	5	5	3	5	51	4	4	5	3	5	3	5	4	33	4	3	3	4	5	19
นักเรียนคนที่ 10	5	3	4	5	3	5	4	3	4	36	5	5	5	5	4	4	3	4	35	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	52	5	5	5	5	4	4	4	4	36	3	3	5	4	4	19
นักเรียนคนที่ 11	5	3	4	2	4	3	5	3	5	34	4	4	3	3	2	2	2	3	23	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	51	4	5	4	2	5	3	4	5	32	4	3	4	3	4	18
นักเรียนคนที่ 12	4	4	5	1	5	4	3	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	53	3	4	2	3	5	4	3	4	28	4	2	4	3	5	18
นักเรียนคนที่ 13	5	5	5	3	3	4	3	4	4	36	5	4	4	4	4	3	3	3	30	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	49	3	3	5	3	5	4	3	4	30	4	4	4	4	4	20
นักเรียนคนที่ 14	5	4	2	4	4	3	2	3	3	30	4	5	5	4	3	4	3	2	30	2	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	53	3	2	4	3	4	4	3	4	27	4	3	3	5	4	19
นักเรียนคนที่ 15	4	2	5	3	5	5	3	4	1	32	5	4	4	4	4	4	3	4	32	2	4	4	3	4	5	4	4	4	5	2	4	4	2	51	4	4	4	3	5	2	4	4	30	4	4	3	4	5	20
นักเรียนคนที่ 15	4	2	5	3	5	5	3	4	1	32	5	4	4	4	4	4	3	4	32	2	4	4	3	4	5	4	4	4	5	2	4	4	2	51	4	4	4	3	5	2	4	4	30	4	4	3	4	5	20
นักเรียนคนที่ 16	5	3	5	3	4	3	4	3	3	33	3	3	3	2	5	3	3	2	24	3	1	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	45	3	5	3	4	3	4	5	3	30	3	3	3	3	4	16
นักเรียนคนที่ 17	1	2	2	3	5	5	5	3	5	31	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	2	4	4	5	4	3	4	2	4	3	4	2	4	49	5	5	3	3	5	4	5	5	35	4	4	4	4	5	21
นักเรียนคนที่ 18	5	5	3	4	5	3	3	2	5	35	2	3	5	5	4	3	4	5	31	3	2	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	57	5	4	5	4	4	3	3	5	33	5	4	5	4	5	23
นักเรียนคนที่ 19	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	3	4	4	3	3	3	3	3	26	5	3	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	5	3	51	2	3	4	3	3	3	4	4	26	3	3	4	3	5	18
นักเรียนคนที่ 20	4	5	3	4	4	5	3	4	4	36	4	4	5	4	4	4	3	4	32	4	2	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	2	55	5	4	5	4	5	4	4	5	36	5	4	4	4	3	20
นักเรียนคนที่ 21	3	3	5	3	3	4	3	4	3	31	3	2	5	4	5	5	5	5	34	5	4	5	2	5	3	5	3	4	3	5	3	4	5	56	5	4	2	3	4	5	4	4	31	2	5	5	3	5	20
นักเรียนคนที่ 22	3	2	5	4	2	5	3	3	4	31	4	3	4	4	3	4	5	3	30	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	53	4	3	4	3	3	4	3	3	27	3	3	4	3	3	16
นักเรียนคนที่ 23	5	4	3	5	4	3	2	5	3	34	3	4	5	5	4	4	5	3	33	4	4	3	4	5	4	2	5	3	4	3	5	5	3	54	3	4	4	4	2	5	5	3	30	4	3	3	3	2	15
นักเรียนคนที่ 24	3	4	3	3	4	4	3	4	2	30	4	5	4	4	5	3	3	3	31	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	46	4	2	3	3	4	5	4	4	29	5	3	2	3	3	16
นักเรียนคนที่ 25	5	5	3	4	3	2	5	3	3	33	3	4	5	4	4	3	4	4	31	5	4	5	4	2	5	4	5	3	4	2	4	3	4	54	5	5	4	3	5	3	5	2	32	4	4	5	4	2	19
นักเรียนคนที่ 26	3	4	3	3	2	3	3	3	4	28	3	3	5	3	5	3	5	2	29	3	2	4	3	4	4	3	5	2	3	5	3	5	2	48	2	3	4	2	4	4	4	4	27	3	4	3	4	2	16
นักเรียนคนที่ 27	5	3	4	3	4	2	4	5	3	33	4	3	4	4	5	4	4	4	32	4	2	3	3	2	3	2	4	3	5	3	5	3	4	46	4	4	3	5	4	3	3	4	30	3	3	3	3	3	15
นักเรียนคนที่ 28	2	3	2	3	1	5	3	4	2	25	2	2	3	5	3	3	5	3	26	2	3	3	4	4	5	4	2	4	4	2	4	3	3	47	3	4	4	4	5	3	5	4	32	5	3	4	3	4	19
นักเรียนคนที่ 29	5	4	5	3	4	3	2	3	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	4	5	4	2	5	5	2	2	4	52	5	2	5	4	5	4	3	2	30	2	4	5	3	4	18
นักเรียนคนที่ 30	4	5	4	2	3	4	3	2	4	31	2	3	5	3	3	4	2	4	26	3	4	3	4	4	5	4	2	3	4	2	4	4	4	50	3	5	4	3	5	4	2	4	30	4	5	4	5	2	20
1.1	1.0	1.0	0.9	1.1	0.9	0.7	0.6	1.0	5.8	0.8	0.8	0.6	0.7	0.7	0.7	0.8	0.9	5.8	0.7	0.8	0.8	0.6	0.8	1.0	0.8	0.8	0.8	0.8	0.9	1.0	0.7	0.8	0.7	11.2	1.2	0.8	0.9	0.6	0.8	0.6	0.7	0.6	6.2	0.9	0.6	0.7	0.5	1.1	3.7
ความแปรปรวนของคะแนนรวม										7.1	ความแปรปรวนของคะแนนรวม								8.1	ความแปรปรวนของคะแนนรวม													12.7	ความแปรปรวนของคะแนนรวม								9.6	ความแปรปรวนของคะแนนรวม					5.1
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา										0.92	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา								0.82	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา													0.95	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา								0.74	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา					0.93

ภาคผนวก ด
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษา ที่เป็นพื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน
๑/๓๗ หมู่ ๗๒ ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๒๔-๑๔๑๔ โทรสาร. ๐-๔๓๒๔-๑๕๐๒
www.mbu.isc.ac.th

ที่ อว ๗๘๓๔/๓๗๓๘

๓๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนวรราชวิทยา

เนื่องด้วย นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๓๐๔๔๐๔๓๒๐๐๔ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การเพิ่มพูนทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมีพระครูธรรมาภิสมัย, ผศ.ดร. เป็นที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์ ได้ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย คือ คู่มือประกอบโครงการ แบบทดสอบความรู้ของครูและแบบประเมินตนเองของนักเรียน ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ทั้งนี้นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

งานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นางสาวอรวรรณ แก้วมาตย์ ๐๙๖-๐๓๙๔๒๓๐



ภาคผนวก ต
รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	กลุ่มสาระการเรียนรู้/โรงเรียน
1	นายวรภพ สง่าวงษ์	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนวรราชวิทยา
2	นางสาวรจเรข ขาวะดา	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนวรราชวิทยา
3	นางสาววิลาวัลย์ กองสิงห์	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนวรราชวิทยา
4	นางสาววันดี หมื่นรัตน์	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนวรราชวิทยา
5	นางสาวกังสดา เหมือนอินทร์	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนวรราชวิทยา
6	นางสาววารี เพียสุระ	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนวรราชวิทยา
7	นางสาววราลักษณ์ สุขสมบูรณ์	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนวรราชวิทยา
8	ว่าที่ ร.ต.ไกรสรณ์ กองสีทา	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนวรราชวิทยา
9	นายธีระ โจะโหวะสิงห์	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนวรราชวิทยา
10	ว่าที่ ร.ต.หญิงณิชนันท์ ชายศรี	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนวรราชวิทยา
11	นางสาวสุกัญญา บุพาที	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนวรราชวิทยา
12	นายพนากรณ์ นามสีฐาน	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนวรราชวิทยา

13	นายนพเกศ มูลสละ	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนวรราชวิทยา
14	นางสาวปาริชาติ อะวะตา	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนวรราชวิทยา
15	นายวุฒิชัย ตาละพัน	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ โรงเรียนวรราชวิทยา
16	นายกิตติพงษ์ ชาภักดี	ครู กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนวรราชวิทยา

ภาคผนวก ถ
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t-test)

T-Test

[DataSet0]

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	pre	22.1250	16	1.08781	.27195
	post	32.5625	16	1.82460	.45615

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	pre & post	16	.332	.209

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference Lower	Upper			
Pair 1	pre - post	-1.043E1	1.78769	.44692	-11.39009	-9.48491	-23.354	15	.000

ภาคผนวก ท
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินทักษะความมีพันธะรับผิดชอบของนักเรียนก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t-test)

T-Test

[DataSet0]

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	pre	3.1069	540	.12851	.00553
	post	3.6318	540	.08929	.00384

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	pre & post	540	.208	.000

Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
					95% Confidence Interval of the Difference				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper			
Pair 1	pre - post	-.52489	.14038	.00604	-.53676	-.51302	-86.885	539	.000

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางธิดาวรรณ ไพรพฤกษ์

วัน เดือน ปีเกิด : วัน เสาร์ ที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2516

ชาติภูมิ : จังหวัดเลย

ที่อยู่ปัจจุบัน : 114/1 หมู่ 11 ถนนเลย-อุดร ตำบลศรีสงคราม อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 42130

: E-mail. thidawanprai@gmail.com

: Tel. Mobile 089 712 3410

การศึกษา : ปริญญาตรี : คณะศึกษาศาสตร์ วิชาเอกนาฏศิลป์ไทย สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

: ปริญญาโท : ศิลปศาสตร์ ไทยคดีศึกษา - เน้นมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

: ปริญญาเอก ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

หน้าที่การงานปัจจุบัน : รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวรราชวิทยา อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย