



รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้
ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ : การประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

TEACHER DEVELOPMENT MODEL TO ENHANCE EMBRACING CHANGE
AND LEARNING MANAGEMENT ABILITY ACCORDING TO COMPETENCY-BASED
CURRICULUM : AN APPLICATION OF COMMUNITY-BASED PARTICIPATORY

นันทยา ใจตรง

รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้
ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ : การประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

TEACHER DEVELOPMENT MODEL TO ENHANCE EMBRACING CHANGE
AND LEARNING MANAGEMENT ABILITY ACCORDING TO COMPETENCY-BASED
CURRICULUM : AN APPLICATION OF COMMUNITY-BASED PARTICIPATORY
RESEARCH



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY
(Doctor of Philosophy Program in Educational Measurement Evaluation and Research)
Faculty of Education, Srinakharinwirot University
2023
Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้
ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ : การประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ของ

นันทยา ใจตรง

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สุธันนพรกุล)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตร
คุณ)

..... ที่ปรึกษาร่วม

(ศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอุมา เจริญสุข)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตา ตุลย์เมธ
การ)

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ : การประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน
ผู้วิจัย	นันทยา ใจตรง
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. อธิพัทธ์ สุวทันพรกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ศาสตราจารย์ ดร. องอาจ นัยพัฒน์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย ได้แก่ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ 2) เพื่อออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ และ 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ ดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ และระยะที่ 2 การออกแบบการขับเคลื่อนรูปแบบการพัฒนาครูฯ ตัวอย่างการวิจัย ระยะที่ 1 ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ และครูผู้สอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 1,061 คน ระยะที่ 2 ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ และครูผู้สอน จำนวน 26 คน ของโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถาม และแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี ด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต ด้านการสร้างความคิด และด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง ซึ่งมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) รูปแบบการพัฒนาครูฯ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การกระตุ้นความคิด ขั้นที่ 2 การตั้งคำถามให้ชวนคิด ขั้นที่ 3 ความท้าทาย ขั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ และขั้นที่ 5 การประเมินผล 3) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะสูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่ได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง , หลักสูตรฐานสมรรถนะ ; การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

Title	TEACHER DEVELOPMENT MODEL TO ENHANCE EMBRACING CHANGE AND LEARNING MANAGEMENT ABILITY ACCORDING TO COMPETENCY- BASED CURRICULUM : AN APPLICATION OF COMMUNITY-BASED PARTICIPATORY RESEARCH
Author	NANTAYA CHAITRONG
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Ittipaat Suwatanpornkool
Co Advisor	Professor Dr. Ong-art Naiyapatana

The aims of this research are as follows: (1) to exploratory factors of embracing change in teachers' learning management according to the competency-based curriculum approach 2) to design teacher development model to enhance embracing change and learning management ability according to competency-based curriculum : an application of community based participatory research and 3) to study the implementation of teacher development model. The research was divided into two phases: Phase 1, to exploratory factors of embracing change in the learning management of teachers and Phase 2, designing a teacher development model. The research sample in phase 1 consisted of experts and primary school teachers for grades 1-6 under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office, totaling 1,061 people. Phase 2 consisted of 26 teachers at Wat Phai Rong Wua School. The research instruments were interview forms, a questionnaire and questions for group discussion. The findings were as follows: (1) the confirmatory factors of embracing change had five components: collaboration and sharing good practice; helping each other on the basis of flexibility; problem-solving to support the future workforce; and idea generation showed the consistency with the empirical data; (2) the teacher development mode had five steps: Step 1: Big idea, Step 2 The essential question; Step 3: The challenge; Step 4: solutions, action and practices, and Step 5: Assessment; (3) embracing change in learning management according to the higher competency-based curriculum than before, receiving activities according to the teacher development model and statistically significant at .05 and teacher design of learning management and the development of innovative media and information technology at the highest teachers' learning management ability, and the measurement and evaluation of learning and classroom research development at a high level.

Keyword : Embracing change Competency-based curriculum Community-based participatory research

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยเกิดความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งในการทำปริญญานิพนธ์เล่มนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีคุณค่าต่อวงการศึกษา ซึ่งความภูมิใจนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยถ้าไม่ได้รับความกำลังใจ คำแนะนำ พร้อมด้วยมิตรภาพดี ๆ จากบุคคลสำคัญของผู้วิจัย บุคคลที่สำคัญยิ่งที่ทำให้การทำปริญญานิพนธ์เล่มนี้มีถูกต้องตามหลักวิชาการเป็นงานวิจัยที่สมบูรณ์ ซึ่งตลอดระยะเวลาในการทำปริญญานิพนธ์เล่มนี้ท่านคอยให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ จนปริญญานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สวทันพรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ในความเสียสละ พุ่มเทพลังกายและใจจนทำให้ผู้วิจัยเกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ที่ล้ำค่า และสร้างแรงบันดาลใจที่อยากจะทำผลงานทางวิชาการให้มีคุณค่าต่อไป

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ ประธานกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ศ.ดร.องอาจ นัยพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผศ.ดร.มนตา ตูลย์เมธากกร กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ และผศ.ดร.อรอุมา เจริญสุข นอกจากเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ท่านยังเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาประจำรุ่นนิสิตปริญญาเอกรหัส 63 ที่คอยให้กำลังใจ คำแนะนำและปลั่งบวกลเมธอ ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ รศ.ดร.จิตติวิสุทธิ วิมุติติปัญญา ผศ.ดร.วราภรณ์ แยมทิม ดร.สุมาลี สุธิกุล และดร.สการวรัตน์ จรุงนันทกาล ผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อปริญญานิพนธ์เล่มนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำภาควิชาการวัดและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่าน ในการประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการวัด ประเมิน และวิจัยการศึกษา ตลอดจนความรู้และประสบการณ์นอกตำราอันทรงคุณค่าให้แก่ผู้วิจัยจนสามารถนำไปสู่การประยุกต์เพื่อการวิจัยในการปฏิบัติในวิชาชีพที่มีคุณค่าต่อไป

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้ ขอขอบคุณคณะครูโรงเรียนวัดไผ่โรงวัวตัวอย่างการวิจัยในการให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุน ส่งเสริม และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยได้รับกำลังใจและปลั่งบวกลจาก พ่อชูป แม่ไฉน ใจตรง บิดามารดา ที่คอยเตือนใจให้มีความพยายามและความอดทน ขออุทิศบุญกุศลที่เกิดขึ้นนี้ให้กับท่านทั้งสองอยู่ในภพภูมิที่มีความสุข และครั้งนี้ผู้วิจัยยังได้รับกำลังใจจากครอบครัว และจากโมลิน ประจิตต์ ที่เป็นกำลังใจจนสำเร็จการศึกษาปริญญาดุษฎีบัณฑิตในครั้งนี้อย่างภาคภูมิใจ

นันทยา ใจตรง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพประกอบ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
กรอบแนวคิดในการวิจัย	17
สมมติฐานในการวิจัย.....	22
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	23
1. มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change) ..	24
2. มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู.....	52
3. มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ.....	74
4. มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning)	81
5. มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบกระบวนการพัฒนาครู.....	85

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	105
ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้	107
ระยะที่ 2 การออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ	117
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	142
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	143
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	144
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ.....	207
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ	267
สรุปผลการวิจัย.....	268
อภิปรายผล	271
ข้อเสนอแนะ	285
ภาคผนวก.....	297
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และรายงานผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	298
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	310
ภาคผนวก ค เครื่องมือในการวิจัย.....	326
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	383
บรรณานุกรม	385
ประวัติผู้เขียน.....	386

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 นิยามและความหมายของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change).....	24
ตาราง 2 นิยามและความหมายของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู	53
ตาราง 3 ตัวชี้วัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู.....	66
ตาราง 4 ประเด็นสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและ การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน.....	96
ตาราง 5 จำนวนครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี	111
ตาราง 6 กำหนดการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ	130
ตาราง 7 แบบแผนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ.....	131
ตาราง 8 คุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลในการสะท้อนผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครู	139
ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงสำรวจ	154
ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตาม หลักสูตรฐานสมรรถนะ	157
ตาราง 11 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอแกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของ ครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	167
ตาราง 12 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ Factor loading ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการ จัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะภายหลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบ.....	169

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ.....	175
ตาราง 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง (Open_M)	177
ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Coll)	183
ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น (Ass_FI).....	187
ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต (Solv_S).....	191
ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการสร้างความคิด (Crea_I).....	195
ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังการปรับโมเดล	200
ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง โมเดลของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังการปรับโมเดล	203
ตาราง 21 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะของครู	215
ตาราง 22 แผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ	230
ตาราง 23 โครงสร้างของแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ	232

ตาราง 24 แสดงผลการประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ	237
ตาราง 25 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัยในการศึกษาความพร้อมของตัวอย่างวิจัยก่อนนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้.....	240
ตาราง 26 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย.....	242
ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่าความแปรปรวน ค่าความถี่ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ	244
ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ กลุ่มทดลองด้วยการใช้สถิติทดสอบ Hotelling's T^2 แบบวัดซ้ำ	246
ตาราง 29 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ	248
ตาราง 30 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ.....	248
ตาราง 31 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ.....	250
ตาราง 32 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ.....	251
ตาราง 33 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ	252
ตาราง 34 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ.....	253

สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยขององค์ประกอบการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้.....	19
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย	21
ภาพประกอบ 3 ความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงสำหรับคนในองค์กร	30
ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนของการเริ่มต้นใหม่.....	34
ภาพประกอบ 5 โครงสร้างของระบบ CBL Framework.....	83
ภาพประกอบ 6 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ.....	87
ภาพประกอบ 7 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	91
ภาพประกอบ 8 กระบวนการในการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR)	92
ภาพประกอบ 9 ความต่อเนื่องของการวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) ถึงการวิจัยแบบ มีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community Based Participation Research).....	95
ภาพประกอบ 10 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	106
ภาพประกอบ 11 ขั้นตอนดำเนินการวิจัยระยะที่ 1	107
ภาพประกอบ 12 ขั้นตอนดำเนินการวิจัยระยะที่ 2	118
ภาพประกอบ 13 โมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง	181
ภาพประกอบ 14 โมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี	185
ภาพประกอบ 15 โมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น	189
ภาพประกอบ 16 โมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต	193

ภาพประกอบ 17 โมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร ฐานสมรรถนะ ด้านการสร้างความคิด.....	197
ภาพประกอบ 18 โมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร ฐานสมรรถนะ ด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง	206
ภาพประกอบ 19 องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตาม แนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ	217
ภาพประกอบ 20 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ	218
ภาพประกอบ 21 การออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ.....	228
ภาพประกอบ 22 การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8.....	254
ภาพประกอบ 23 การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10.....	255
ภาพประกอบ 24 การออกแบบการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้ให้ ข้อมูลคนที่ 3.....	257
ภาพประกอบ 25 การออกแบบการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้ให้ ข้อมูลคนที่ 5.....	258
ภาพประกอบ 26 การออกแบบด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1.....	259
ภาพประกอบ 27 การออกแบบด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11...	260
ภาพประกอบ 28 การออกแบบด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15...	260

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สภาพการณ์ปัจจุบันต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดความไม่แน่นอน ยากต่อการคาดเดา มีความซับซ้อนและคลุมเครือค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นจุดตั้งต้นสำคัญของแนวคิดแบบ VUCA World ที่สอดคล้องกับการจัดการในยุคความเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี ทำให้การเติบโตในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่มีความท้าทาย ในขณะเดียวกันมาพร้อมกับความรู้กังวลและไม่คุ้นชิน ดังนั้นเมื่อมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ทั้งในเรื่องของการปรับตัว การเปลี่ยนวิธีการคิด การเตรียมตัวให้พร้อมจึงเป็นเรื่องที่จำเป็น ไม่ว่าจะเป็นต้องเผชิญกับสถานการณ์ใด ๆ สามารถรับมือได้และพร้อมที่จะเรียนรู้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ เพราะถ้าไม่สามารถปรับตัวได้หรือปรับตัวได้ช้าก็จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง (There, 2010; นรวิทย์ ผันเขียว, 2562) ซึ่งสถาบันการศึกษาก็เช่นกัน ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวผ่านยุคดังกล่าว

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเป็นสิ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ซึ่งครูยังคงต้องทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงเป็นโอกาสที่ทำให้ครูมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงโดยการเรียนรู้แนวคิดใหม่ ๆ ด้วยการพัฒนาตนเองเพื่อนำแนวทางใหม่ วิธีคิดใหม่ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นทักษะการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing change) จึงมีความสำคัญยิ่งกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพราะเป็นแรงผลักดันให้คนมีการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น เรียนรู้วิธีปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ใหม่ ๆ คิดหาวิธีที่ในการทำงานเพื่อยอมรับตัวเอง ถึงแม้การเปลี่ยนแปลงอาจทำให้รู้สึกกังวล หงุดหงิดและเครียด แต่ก็สามารถเป็นแรงขับเคลื่อนในการมุ่งเน้นพัฒนาตนเองด้วยทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานในหน้าที่ของตนเองต่อไป (Courtney Harris Coaching, 2019; workhealthlife, 2023) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของประเทศไทยที่ทางกระทรวงศึกษาธิการมีแนวคิดในการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัย และทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ประกาศนโยบายที่สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการในด้านคุณภาพข้อหนึ่งว่าปรับหลักสูตรเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะหลัก

ที่จำเป็นในแต่ละระดับชั้น จัดกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและเจตคติที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและมีความสามารถ ซึ่งครอบคลุมหลักสูตรสมรรถนะในระดับประถมศึกษา กำหนดสมรรถนะหลัก 6 ด้านเพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) การจัดการตนเอง 2) การคิดขั้นสูง 3) การสื่อสาร 4) การรวมพลังทำงานเป็นทีม 5) การเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง และ 6) การอยู่ร่วมกับธรรมชาติ และวิทยาการอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564, น.6) แนวคิดในการปรับปรุงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะครั้งนี้ถือว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษาของประเทศไทยที่สำคัญมากที่บุคลากรทางการศึกษาต้องทำความเข้าใจและเรียนรู้ที่ต้องปรับตัวไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น

ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นี้ พบว่ามีครูจำนวนไม่น้อยที่ไม่ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เพราะไม่สามารถปรับตัวไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ครูบางคนไม่สามารถปรับตัวได้อาจเนื่องจากขาดความรู้ทางเทคโนโลยี ไม่ถนัดในรูปแบบการสอนที่ผ่านหน้าจอเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ จากผลการวิจัยของ Konings (2018) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของครูในระดับอุดมศึกษาจากการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสู่การยอมรับการเปลี่ยนแปลง พบว่า ปัญหาคือครูต้องเปลี่ยนวิธีคิดเกี่ยวกับงานของตน โดยอาศัยการทำงานร่วมกันและการสร้างเครือข่ายในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ครูจะต้องเป็นผู้เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองและต้องได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างผลงาน ส่งผลให้ครูมีภาระงานด้านการสอนและด้านธุรการที่มากขึ้น ขาดกระบวนการในเชิงการพัฒนาวิชาชีพ เพราะต้องใช้เวลาในการปรับตัวเพื่อเรียนรู้ทักษะการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ จนบางครั้งครูรู้สึกว่าต้องทำงานอย่างโดดเดี่ยวภายใต้สถานการณ์ที่ทำทนายและทำงานตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (พริษฐ์ วัชรสินธุ, 2564)

การสร้างภูมิคุ้มกันให้ครูมีเข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจึงเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นครูจึงต้องได้รับพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพที่สร้างผลงานจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา และให้การจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูจึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ (Teacher's ability to manage learning) โดยสามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ผ่านการสอนด้วยรูปแบบที่หลากหลาย (Hakim. 2015; ดำรงค์ ชลสุข, 2563; วคิน ชูชาติ, 2559, น. 2) ซึ่งการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญครอบคลุมการเรียนรู้ตามเนื้อหาในหลักสูตรและเนื้อหาสาระในเชิงปรัชญา รวมถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างแรงจูงใจในการเรียนให้กับผู้เรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการตอบสนองของความต้องการและความพร้อมของผู้เรียนบนพื้นฐานที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด (Afrikani et al., 2020; Hakim. 2015; Ruslan et al., 2020)

แนวทางที่ทำให้ครูสามารถปรับตัวได้ดีถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เข้ามาจะช่วยให้ครูสามารถดำเนินชีวิตได้เป็นวิถีปกติและสามารถปฏิบัติหน้าที่ตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทำให้ครูสามารถปรับตัวได้และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันจึงเป็นแนวทางในการพัฒนาครูได้อย่างแยบยล ซึ่งแนวทางในการพัฒนาครูมีหลากหลายวิธี การใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการพัฒนาครูได้เป็นอย่างดี โดยในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจนำระเบียบวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-based participatory research: CBPR) มาใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่ง Sanchez et al., (2021) กล่าวว่าการศึกษาแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Participatory Research: CBPR) มีแนวคิดในการรวบรวมกระบวนการและกลยุทธ์การทำงานร่วมกันเพื่อลดความแตกต่างระหว่างงานวิชาการกับชุมชน เพื่อหาจุดกึ่งกลางร่วมกัน ซึ่ง CBPR เป็นแนวทางที่มีความยืดหยุ่นในแต่ละขั้นตอนเดียวกันเป็นแนวทางที่เป็นรูปธรรมชัดเจน มีขั้นตอนการวางแผนรวมไปถึงการประเมินที่เป็นขั้นตอน มีการสะท้อนความคิดร่วมกันระหว่างนักวิชาการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อปรับปรุงแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทในชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bush (2019, pp.3-26) ที่กล่าวว่า การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงระหว่างชุมชนกับนักวิจัยภายนอกในทุกขั้นตอนการวิจัยโดยมีความเท่าเทียมกันทั้งในผลงานวิจัยและการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่การแก้ปัญหาโดยถือหลักเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนสูงสุด

การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR) จึงเป็นความร่วมมือระหว่างนักวิจัยสถาบัน และชุมชน ร่วมกันให้ข้อมูลในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ หรือแบบผสม ซึ่งเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลสำหรับการแปลผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติ และปรับปรุงการตีความสื่อความหมายของข้อมูลการวิจัยระหว่างนักวิจัยและผู้ปฏิบัติงาน โดย CBPR ยึดหลักการ 8 ประการที่เน้นแนวคิดเรื่องการให้ความสำคัญกับชุมชน ได้แก่ 1) ชุมชนเป็นหน่วยของเอกลักษณ์ 2) สร้าง

จุดแข็งและทรัพยากรภายในชุมชน 3) อำนาจความสะดวกแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชน 4) ให้ความสำคัญทุกขั้นตอนของการวิจัย 5) บูรณาการความรู้และการดำเนินการเพื่อประโยชน์ร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (5) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและเสริมสร้างศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม 6) กระบวนการที่เป็นวัฏจักรและวนซ้ำ 7) กล่าวถึงผลลัพธ์ทั้งในแง่บวกและบริบทของชุมชน และ 8) เผยแพร่ข้อค้นพบและความรู้ที่ได้รับไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด” (Israel, Eng, Schulz, & Parker, 2013 as cited in Tahani et al., 2019) จากผลการวิจัยของ Yigletv et al., (2021) พบว่า ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพให้ผลที่สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณในเรื่องของการทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ระหว่างผลลัพธ์การเรียนรู้ระยะสั้นและผลกระทบระยะยาวของนักศึกษาที่เข้าร่วมหลักสูตรการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยชุมชนเป็นฐานในระดับปริญญาตรี กล่าวคือ นักศึกษาได้รับความรู้ด้านการวิจัย มีทักษะการวิจัย และทักษะทางวิชาชีพหลังการเข้าร่วมหลักสูตรการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยชุมชนเป็นฐาน (CBPR) นักศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนในทำการวิจัย เนื่องจากได้รับความรู้และทักษะที่สำคัญซึ่งส่งผลในเชิงบวกต่อความสามารถในการมีส่วนร่วมในการทำงานในชุมชนได้ดีหลังจากสิ้นสุดการเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตร

การนำกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR) มาขับเคลื่อนทำให้เกิดรูปแบบการจัดกิจกรรมให้ครูสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายที่สามารถทำให้ครูกล้าก้าวออกมาจากเขตปลอดภัยของตัวเอง (Safe zone) เพื่อยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความท้าทาย หรือที่เรียกว่า Challenge Base Learning (CBL) จึงเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมให้ครูเรียนรู้การปรับตัวและส่งเสริมให้ครูค้นหาแนวทางที่ท้าทายในการแก้ปัญหาจนเกิดความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ให้กับตนเอง (Marn, 2013) ซึ่ง Nichols & Cator (2008, pp. 8-10) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเรียนรู้บนความท้าทาย (CBL) ไว้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและสามารถเลือกปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อใช้เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ หรือสามารถประยุกต์ปรับใช้กับการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ โดยมุ่งเน้นแนวคิดที่เป็นสากลที่ท้าทายความสามารถในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทแต่ละท้องถิ่นและแต่ละยุคสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Apple Inc. (2010 as cited in Marin, 2013) ค้นพบว่าความท้าทายประการแรกเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมการศึกษาในรูปแบบเดิมที่ขับเคลื่อนด้วยการประเมินเชิงสรุปที่ยึดครูเป็นศูนย์กลางไปสู่รูปแบบที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้ผู้เรียนร่วมมือกันเรียนรู้ รู้จักควบคุมตนเองได้มากขึ้น

ซึ่งมีครูมีหน้าที่อำนวยความสะดวก แนวคิดนี้ได้มาจากการใช้โครงสร้างของการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความท้าทาย (Challenge Base Learning: CBL)

การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะจึงเป็นความท้าทายให้ครูได้เรียนรู้ถึงการปรับตัวและสามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา ตระหนักถึงการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมระดับ การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในประเทศไทย ต้องการองค์ความรู้ที่ลึกซึ้งและครอบคลุม องค์ประกอบของหลักสูตรฐานสมรรถนะ ทั้งในด้านจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ (Learning objective) ขอบข่ายการเรียนรู้ (Learning area/field of learning) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดและ ประเมินสมรรถนะ (คณะวิทยากรเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2564, น. 2) ความท้าทายในการจัดการศึกษาครั้งนี้ส่งผลให้หน่วยงานและสถาบันทางการศึกษาต้อง ปรับตัวทั้งในประเด็นของการปรับปรุงหลักสูตร รูปแบบการจัดการเรียนรู้ และการวัดและ ประเมินผล ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น กลไกหนึ่งที่สำคัญและจำเป็นคือ ครูผู้สอนที่ต้องเรียนรู้ในการปรับตัวและขณะเดียวกันต้องสามารถจัดการเรียนการสอนตาม หลักสูตรฐานสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดประสิทธิผลไปยังผู้เรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจ ศึกษาการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมโดยใช้ ชุมชนเป็นฐาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามบริบทแต่ละท้องถิ่นซึ่งในขณะเดียวกันเพื่อเป็นประโยชน์ ในการส่งเสริมให้เป็นครูมืออาชีพที่ส่งผ่านไปยังคุณภาพของนักเรียนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตร ฐานสมรรถนะมีองค์ประกอบ อะไรบ้าง
2. รูปแบบในการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีลักษณะอย่างไร
3. ผลของการนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ
2. เพื่อออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ความสำคัญเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการนำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และโรงเรียน นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูที่ค้นพบจากการวิจัย นำไปสู่วางแผนทางในการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำกระบวนการตามรูปแบบพัฒนาครูไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและกำหนดนโยบายในการส่งเสริมศักยภาพของครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะในด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะ ด้านการออกแบบสื่อนวัตกรรมประกอบการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการวัดผลประเมิน และด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. ความสำคัญเชิงวิชาการ

2.1 การวิจัยนี้ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อให้เป็นบริบทในการพัฒนาครูต่อไป

2.2 การวิจัยนี้ทำให้ได้กระบวนการในการเสริมสร้างการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวทางการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Participatory Research: CBPR) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในแนวทางการส่งเสริมด้านอื่น ๆ ซึ่งแนวทางนี้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชนและ

ผู้มีส่วนได้ส่วนของงานวิจัยที่ต้องการศึกษา ผลการวิจัยต้องเป็นที่พอใจของชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพราะได้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวิจัย

3. ความสำคัญเชิงปฏิบัติการ

3.1 ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเป็นแนวทางในการออกแบบในการส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของครูและสามารถนำไปแนวทางในการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

3.3 ครูผู้สอนสามารถการปรับตัวในการพร้อมรับกับการสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและในขณะเดียวกันสามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายสำคัญเพื่อออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์องค์ประกอบการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อนำไปสู่การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ นำข้อมูลที่ค้นพบการหาองค์ประกอบการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ และจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูนำไปใช้ในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Participatory Research: CBPR) เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย เมื่อได้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบพัฒนาครู ด้วยการสนทนากลุ่ม จากทรงคุณวุฒิ แล้วนำรูปแบบการพัฒนาครู ไปทดลองใช้ พร้อมทั้งศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูล ประชากรและตัวอย่างวิจัยเป็นไปตามระยะของการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และครู จำนวน 4 คน ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครู

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 4,821 คน

ตัวอย่างวิจัยครั้งนี้ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างวิจัยแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากครูผู้สอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 1,061 คน โดยแบ่งเป็นตัวอย่างวิจัยที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จำนวน 611 คน และใช้ในการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำนวน 450 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 2 การออกแบบการขับเคลื่อนรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

การวิจัยในระยะนี้เป็นการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Participatory Research: CBPR) มีการดำเนินการวิจัย 8 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพโรงเรียนที่เอื้อต่อการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 4 คน

ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ สภาพข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 3 การวิพากษ์ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ศิษยานุศิษย์ จำนวน 1 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 2 คน

ประเด็นที่ศึกษา คือ องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ศิษยานุศิษย์ จำนวน 1 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 2 คน

ประเด็นที่ศึกษา คือ คุณภาพด้านความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 5 การเตรียมความพร้อมก่อนนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้

ประเด็นที่ศึกษา คือ ข้อมูลพื้นฐานของครูโรงเรียนที่เป็นสนามวิจัย ประกอบด้วย อายุ ตำแหน่ง กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ความสามารถพิเศษ และหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มเติม ที่นอกเหนือจากการสอน

ขั้นตอนที่ 6 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนจากโรงเรียนในกลุ่มท่าจีนสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 163 คน จาก 14 โรงเรียน

ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 26 คน จากโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว ของกลุ่มท่าจีนสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรจัดกระทำ ได้แก่ การใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 7 การสะท้อนผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว จำนวน 7 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) คัดเลือกตามเกณฑ์คุณสมบัติ คือ ความหลากหลายของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยครูผู้สอนภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และวิทยาศาสตร์ และมีความหลากหลายทางประสบการณ์ในการสอน ซึ่งพิจารณาจากวิทยฐานะของครู ประกอบด้วย ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครู ตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการ ตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ ผลสะท้อนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 8 การศึกษาด้านประโยชน์และการต่อยอดของการนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้ในอนาคต

ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว จำนวน 7 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับขั้นตอนที่ 7

ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ ประโยชน์และการต่อยอดในการนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครู หมายถึง การรับรู้ถึงพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ ความต้องการ และบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปในทัศนคติที่ดีโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ แบ่งเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การสร้างความคิด (Idea generation) หมายถึง การรับรู้ถึงพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวในการค้นหาคำคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาให้ตรงกับโจทย์ปัญหาที่สนใจในด้านการจัดการ การเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

1.2 การทำงานร่วมกัน (Collaborative working) หมายถึง การรับรู้ถึงพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวต่อการทำงานร่วมกันของครูเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3 การแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Sharing of best practice between labs) หมายถึง การรับรู้ถึงพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวเพื่อการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติ หรือขั้นตอนการปฏิบัติที่ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประสบความสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ และมีหลักฐานของความสำเร็จปรากฏชัดเจน

1.4 การแก้ปัญหา (Problem solving when things don't go well) หมายถึง การรับรู้ถึงพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกถึงการปรับตัวในการแก้ปัญหาโดยอาศัย

ความสามารถในการคิดรวบวม หรือเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเข้าด้วยกัน เพื่อหาทางแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.5 ความสามารถในการสนับสนุนและกำหนดบุคลากรในอนาคต (Ability to support & define future workforce) หมายถึง การรับรู้ถึงพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวเพื่อการวางแผนสนับสนุนพัฒนาเพื่อนร่วมสายงานวิชาชีพในการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน

1.6 การช่วยเหลือกันเอง (Peer support) หมายถึง การรับรู้ถึงพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการจัดการเรียนการสอนโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นร่วมกัน

1.7 ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การรับรู้ถึงพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวด้วยความเต็มใจที่จะยอมรับความท้าทายใหม่และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามกำหนดเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

1.8 การปรับปรุงทันที (Improvements) หมายถึง การรับรู้ถึงพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวเพื่อการปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอและยอมรับกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

1.9 ความเข้าใจสถานการณ์ (Understanding the situation) หมายถึง การรับรู้ถึงพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวต่อการรับข้อมูลให้มากที่สุดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการจัดการเรียนการสอน

1.10 การมีทัศนคติที่ดีและเปิดใจกว้าง (Positive attitude and an open mind) หมายถึง การรับรู้ถึงพฤติกรรมของตนเองที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวในการจัดการความรู้สึกกังวลและความเครียดที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดการเรียนการสอน และสามารถเปิดใจยอมรับสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อทักษะในการจัดการเรียนการสอน

ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดตั้งต้นในการศึกษาองค์ประกอบการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครู

2. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ หมายถึง ทักษะหรือกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูที่สามารถถ่ายทอดความรู้ผ่านการสอนด้วยวิธีที่หลากหลายที่ทำให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ เกิดทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการเรียน โดยครู

ต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่ตอบสนองความต้องการและความพร้อมของนักเรียนนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมบรรลุผลตามเนื้อหาหลักสูตรฐานสมรรถนะและเนื้อหาสาระในเชิงปรัชญาหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่มีสอดคล้องและเชื่อมโยงกันขององค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดจุดประสงค์ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และบ่งบอกถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ กำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะที่มีความสอดคล้องกัน มีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการความรู้และทักษะภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และหรือข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมถึงมีความเป็นไปได้ในการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการสอน

2.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีสอดคล้องกันของมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สาระสำคัญ สาระการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ สมรรถนะของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม กิจกรรมมีความหลากหลายมีการเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่ รวมถึงออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและศักยภาพของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และสามารถทำให้เกิดการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 ด้านการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถในการออกแบบสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสอดคล้องทุกองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเหมาะสม กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สามารถก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีความหลากหลายแปลกใหม่ ช่วยกระตุ้นและเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน และเป็นแบบอย่างกับผู้อื่นได้

2.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลที่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการวัดและประเมินผล เครื่องการวัดผลมีความหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และวัยผู้เรียนมีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่ชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน และเมื่อนำไปปฏิบัติสามารถดำเนินการวัดประเมินผลได้จริง ตลอดจนมีการบันทึกและการสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการกำหนดข้อเรื่องที่มีสอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ระบุกลุ่มเป้าหมายการวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจน กำหนดความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัยที่เกี่ยวกับปัญหาและความจำเป็นที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เขียนจุดประสงค์การวิจัยที่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการศึกษา สามารถวัดได้/ทดสอบได้ หรือเป็นไปได้ในการหาคำตอบ มีการนำแนวคิด ทฤษฎีมาสนับสนุนในเรื่องที่ต้องการศึกษา กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่เหมาะสมกับตัวแปรที่ศึกษามีกระบวนการสร้างถูกต้องตามหลักวิชาการ เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกันและถูกต้อง รวมถึงมีการสรุปสะท้อนคิดและข้อเสนอแนะที่ค้นพบจากการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. หลักสูตรฐานสมรรถนะ หมายถึง หลักสูตรที่เน้นส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนโดยการจัดประสบการณ์หรือการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้เชิงสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการในการดำเนินชีวิตและการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในระดับต่าง ๆ การกำหนดสมรรถนะมีทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะที่กำหนดเป็นขั้นต่ำที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนทุกคน

4. รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ หมายถึง แบบแผนที่สร้างขึ้นในการจัดกิจกรรมที่ผู้วิจัยได้พัฒนาร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ โดยมีส่วนประกอบรูปแบบการพัฒนาครู ได้แก่ ความเป็นมาของรูปแบบการพัฒนาครูฯ โครงสร้างการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ แผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ และเอกสารประกอบการจัดกิจกรรม ซึ่งในการออกแบบกิจกรรมผู้วิจัยนำแนวคิดในการสร้างกิจกรรมตามแนวคิดของระบบ CBL Framework มีอยู่ 5 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นกระตุ้นความคิด (Big idea) 2) ขั้นตั้งคำถามให้ชวนคิด (The essential question) 3) ขั้นความท้าทาย (The challenge) 4) ขั้นการแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) และ 5) ขั้นการประเมินผล (Assessment)

4.1 ขั้นกระตุ้นความคิด (Big idea) หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อสำรวจแนวคิดและความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในภาพกว้าง ด้วยวิธีการที่หลากหลายซึ่งมุ่งเน้นให้ได้แนวคิดที่สร้างสรรค์ ยืดหยุ่น และแนวคิดที่สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญในสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับกิจกรรมนั้น ๆ

4.2 ขั้นตั้งคำถามให้ชวนคิด (The essential question) หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่องมาจากขั้นกระตุ้นความคิด (Big idea) โดยกิจกรรมจะมุ่งเน้นใช้คำถามเป็นตัวกำหนดว่า

อะไรเป็นสิ่งที่สำคัญในการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจที่เป็นเนื้อหาหลักในการจัดกิจกรรม แต่ละเรื่อง ซึ่งจะเป็นตัวกลั่นกรองและกำหนดเนื้อหาของแนวคิดนั้น และในที่สุดกระบวนการของการตั้งคำถามจะนำไปสู่คำถามสำคัญซึ่งเป็นคำถามที่สะท้อนความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

4.3 **ขั้นความท้าทาย (The challenge)** หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่องมาจากขั้นตั้งคำถามให้ชวนคิด (The essential question) โดยการกิจกรรมให้เกิดความท้าทายความคิดว่าต้องการจะหาสิ่งใดเพื่อเป็นความท้าทายแก่ตนเองในการแก้ปัญหาหรือสิ่งที่สงสัยว่าเป็นไปได้หรือไม่ถ้าจะนำไปลองปฏิบัติจริง ตลอดจนเสนอแนวคิดต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างเพื่อนในกลุ่มเพื่อร่วมกันหาแนวทางที่ดีในการแก้ปัญหาให้ได้ผลลัพธ์ไปถึงการลงมือปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริง

4.4 **ขั้นการแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - action)** หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่องมาจากขั้นความท้าทาย (The challenge) ในขั้นกิจกรรมนี้เป็นการทดสอบประสิทธิภาพของวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ร่วมกันคิดขึ้นโดยการนำวิธีการนำไปปฏิบัติจริง

4.5 **ขั้นการประเมินผล (Assessment)** หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่องมาจากขั้นการแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - action) โดยในขณะที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามที่ได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ เมื่อดำเนินการสอนเสร็จสิ้นแล้วร่วมสะท้อนการจัดการกิจกรรมกันทันทีว่ามีสิ่งใดบกพร่องหรือไม่เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้นั้นเป็นเพราะสาเหตุ

5. **การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Participatory Research: CBPR)** หมายถึง แบบแผนการวิจัยที่เน้นการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนกับนักวิจัยในขั้นตอนของการจัดกิจกรรมตามกระบวนการวิจัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะด้วยกัน 8 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 **การวิเคราะห์สภาพโรงเรียนที่เลือกต่อการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครู** ที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ หมายถึง การดำเนินการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคและความต้องการจำเป็นในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะตามบริบท

ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในชุมชนในกระบวนการวิจัยขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ หมายถึง การดำเนินการยกร่างการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยมีประเด็นที่ศึกษา คือ ลักษณะของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 3 การวิพากษ์ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างของรูปแบบพัฒนาครูฯ ได้แก่ 1) องค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครู 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรมของรูปแบบการพัฒนาครูฯ ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในชุมชนในกระบวนการวิจัยขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ หมายถึง การดำเนินการเพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูฯ ด้านความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ด้านแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนารูปแบบฯ ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในชุมชนในกระบวนการวิจัยขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ขั้นตอนที่ 5 การเตรียมความพร้อมก่อนนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้ หมายถึง การดำเนินการสร้างความเข้าใจเบื้องต้นเพื่อเตรียมความพร้อมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยการเก็บข้อมูลพื้นฐานของครู ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนเป็นหลัก ความสามารถพิเศษ หน้าที่รับผิดชอบเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากการสอน ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในชุมชนในกระบวนการวิจัยขั้นตอนนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน จากโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ขั้นตอนที่ 6 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ หมายถึง การดำเนินการนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปทดลองใช้แล้วศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ ในเรื่องของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ และในเรื่องของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในชุมชนในกระบวนการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นกลุ่มเดียวกับขั้นตอนที่ 6

ขั้นตอนที่ 7 การสะท้อนผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ หมายถึง การดำเนินการหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้วยการศึกษาผลสะท้อนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในชุมชนในกระบวนการวิจัยขั้นตอนนี้ได้แก่ ครูผู้สอน ที่เป็นตัวแทนในการให้ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 5

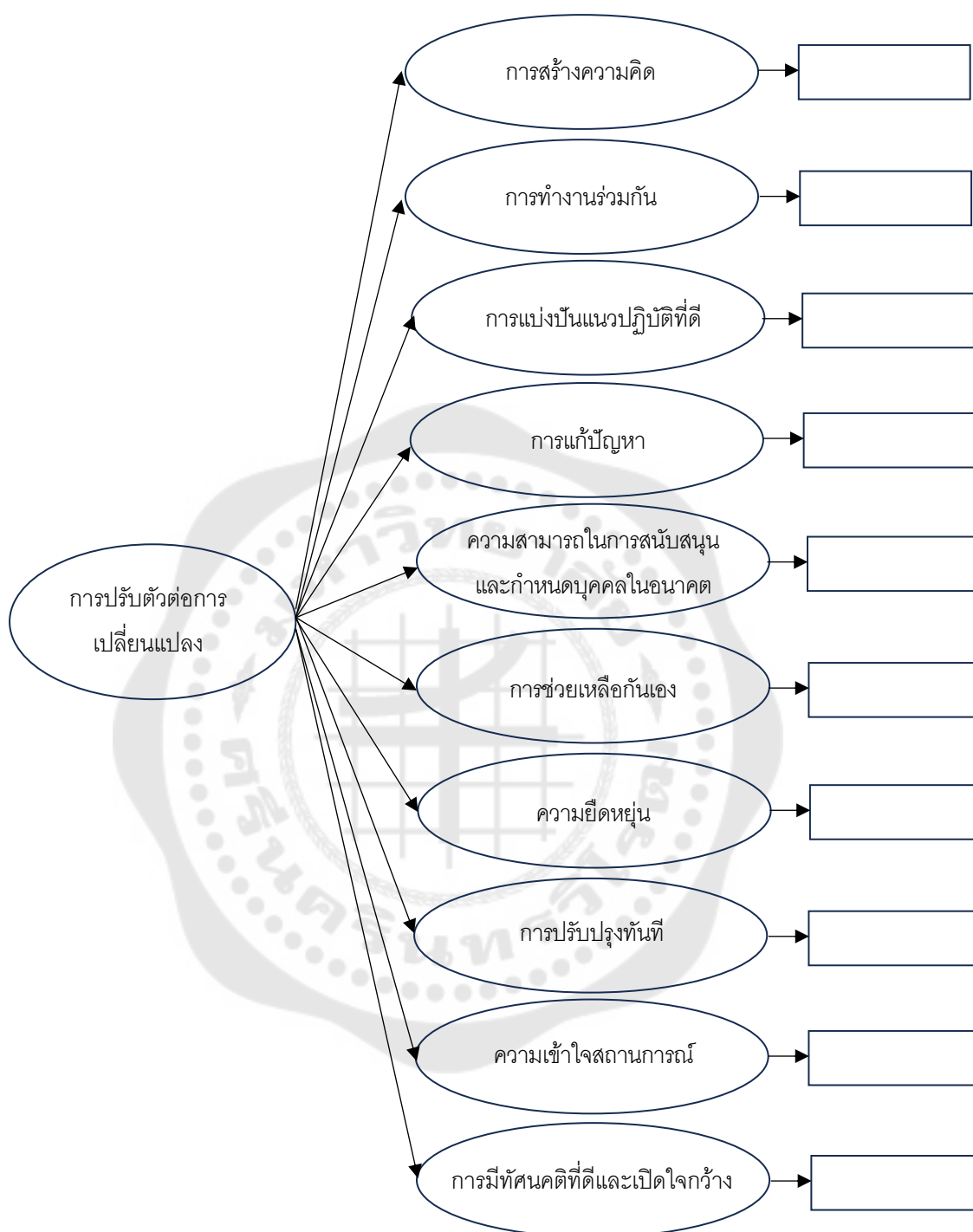
ขั้นตอนที่ 8 การศึกษาด้านประโยชน์และการต่อยอดของการนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้ หมายถึง การดำเนินการศึกษาด้านประโยชน์และการต่อยอดในการนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้ในอนาคต ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในชุมชนในกระบวนการวิจัยขั้นตอนนี้ได้แก่ เป็นกลุ่มเดียวกับขั้นตอนที่ 7

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ” ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยโดยเริ่มวิเคราะห์หาองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อนำไปสู่การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ร่วมกับการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan (2006, as cited in Pion, 2020) เป็นกรอบสำหรับการศึกษาการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนและศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร เกี่ยวกับองค์ประกอบของการปรับตัว

ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change) ผู้วิจัยยึดแนวคิดของ Wheelans (2022) ในการกำหนดองค์ประกอบเป็นหลักร่วมกับแนวคิดของนักวิชาคนอื่น ๆ สามารถจำแนกองค์ประกอบเป็น 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความคิด (Idea generation) 2) การทำงานร่วมกัน (Collaborative working) 3) การแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Sharing of best practice between labs) 4) การแก้ปัญหา (Problem solving when things don't go well) 5) ความสามารถในการสนับสนุนและกำหนดบุคลากรในอนาคต (Ability to support & define future workforce) 6) การช่วยเหลือกันเอง (Peer support) 7) ความยืดหยุ่น 8) การปรับปรุงทันที 9) ความเข้าใจสถานการณ์ 10) การมีทัศนคติที่ดีและเปิดใจกว้าง (Abel, 2020; Wheelans, 2022; Perille, 2011; workhealthlife, 2023)





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยขององค์ประกอบการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ร่วมกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแนวคิดและงานวิจัยของ Afrikani et al., (2020); Hakim (2015); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ปุณทริกา นิลพัฒน์ (2558); จิราพร รอดพ่วง (2559); ชูฮัยลา เจ๊ะฮะ (2560); คมกริช ภูคังกิ่ง (2560); บุศรินทร์ ใจวังโลก (2561); และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) โดยนำกรอบทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan (2006, as cited in Pion, 2020) ที่ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) 2) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) 3) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) 4) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) 5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) 6) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building bonds) และ 7) การทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมกับการออกแบบโครงสร้างกิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning : CBL) ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การกระตุ้นความคิด (Big idea) ขั้นที่ 2 การตั้งคำถามให้ชวนคิด (The essential question) ขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The challenge) ขั้นที่ 1 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) และขั้นที่ 1 การประเมินผล (Assessment) (Nichols & Cator, 2008) นอกจากนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ประกาศนโยบายที่สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการในด้านคุณภาพข้อหนึ่งว่าปรับหลักสูตรเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักที่จำเป็นในแต่ละระดับ จัดกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ซึ่งหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ในวงการศึกษา ดังนั้นครูมีความจำเป็นต้องมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้จึงจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการนำหลักสูตรฐานสมรรถนะมาใช้ในการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพของนักเรียน

การวิจัยครั้งนี้มีการประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Participatory Research: CBPR) เป็นกรอบในออกแบบรูปแบบการพัฒนา

ครูเพื่อเสริมสร้างการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์บริบทโรงเรียน ขั้นที่ 2 การออกแบบรูปแบบฯ ขั้นที่ 3 การวิพากษ์ร่างรูปแบบฯ ขั้นที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของร่างรูปแบบฯ ขั้นที่ 5 การเตรียมความพร้อมพื้นที่วิจัยก่อนนำรูปแบบฯ ไปใช้ ขั้นที่ 6 การศึกษาผลการใช้รูปแบบฯ ขั้นที่ 7 การสะท้อนผลการใช้รูปแบบฯ และขั้นที่ 8 การศึกษาด้านประโยชน์และการต่อยอดการนำรูปแบบฯ ไปใช้ในอนาคต (ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์, 2558) เนื่องจาก CBPR ให้ความสำคัญกับความร่วมมือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาโดยมีแนวคิดว่ามีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในกระบวนการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมความเป็นเจ้าของชุมชนในโครงการหรืองานวิจัยมากกว่าถูกกำหนดประเด็นที่สนใจมาจากภายนอกหรือมาจากผู้วิจัยแต่เพียงฝ่ายเดียว (Auemaneekul, 2010; Echeverri, 2013) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yigletv et al., (2021) พบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูได้รับความรู้ด้านการวิจัย มีทักษะการวิจัย และทักษะทางวิชาชีพหลังการเข้าร่วมหลักสูตรการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยชุมชนเป็นฐาน (CBPR) นักศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการทำวิจัย เนื่องด้วยได้รับความรู้และทักษะที่สำคัญซึ่งส่งผลในเชิงบวกต่อความสามารถในการมีส่วนร่วมในการทำงานในชุมชนได้ดีหลังจากสิ้นสุดการเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตร



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. โมเดลของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ หลังจากที่ได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมฯ



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนและศึกษาทฤษฎี จากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ โดยได้นำเสนอไว้ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change)
 - 1.1 ความหมายของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
 - 1.2 องค์ประกอบของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change)
 - 1.3 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
 - 1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
 - 1.5 ขั้นตอนการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
 - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู
 - 2.1 ความหมายของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู
 - 2.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู
 - 2.3 ตัวชี้วัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู
 - 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ
 - 3.1 แนวคิดและหลักการของหลักสูตรฐานสมรรถนะ
 - 3.2 องค์ประกอบของหลักสูตรฐานสมรรถนะ
 - 3.3 การจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ (Competency – Based Instruction: CBI)
 - 3.4 การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ (Competency – Based Assessment: CBA)
4. มโนทัศน์ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning)
5. มโนทัศน์ที่เกี่ยวกับการออกแบบกระบวนการพัฒนาครู

1. มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change)

1.1 ความหมายของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนและศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร และบทความวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศถึงการให้คำนิยามและความหมายเกี่ยวกับคำว่า Embracing Change พบว่า มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลากหลาย ได้แก่ การเตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง การปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า “การปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง” ซึ่งมีการให้คำนิยามและความหมายเกี่ยวกับการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไว้ อย่างหลากหลายแตกต่างกันตามบริบท ภูมิภาค พื้นที่การดำเนินงาน วัฒนธรรม และสังคม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมนิยามและความหมายของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง จากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร และบทความวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยนำเสนอเรียงลำดับตามช่วงเวลาของการให้คำนิยามและความหมายของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงโดยมีรายละเอียดดังตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 นิยามและความหมายของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change)

ผู้ให้นิยามและความหมาย	นิยามและความหมายของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change)
NHS West Midlands Change Management Resources (2011)	การช่วยเหลือให้คนช่วยในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่ดีขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นจริงในปัจจุบัน จากนั้นจึงช่วยเหลือให้รู้จักการรับผิดชอบตามหน้าที่ของตนเอง
Wheelans (2022)	การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ความต้องการและเปลี่ยนแปลงบทบาท และมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสและเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ
University of BRISTOL (n.d.)	เป็นการปรับตัวตามสถานการณ์ ความต้องการ และบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็น 3 ประเภท คือ ยอมรับตนเอง ยอมรับผู้อื่น และยอมรับองค์กร

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้ให้นิยามและความหมาย	นิยามและความหมายของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change)
Walters (n.d.)	การยอมรับการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงานว่า ไม่คำนึงถึงสถานการณ์ใหม่ การมองโลกในแง่ดีและรักษาทัศนคติที่ดีในที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญเสมอ การมีทัศนคติเชิงบวกหมายความว่าสามารถให้การสนับสนุนทีมงานที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงนี้ และจะแสดงให้เห็นว่าเต็มใจที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
ทวิชา ตระกูลยิ่งยงค์ (2563)	ยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างแน่นอน และเมื่อเกิดเหตุที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทุกคนยอมรับและไม่มีการยึดติดไม่ว่าจะด้านความคิด หรือกระบวนการทำงาน

จากตาราง 1 เห็นได้ว่า การให้นิยามและความหมายของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change) ได้ให้ความสำคัญกับด้านทัศนคติในการปลุกฝัง หรือการช่วยเหลือผู้คนในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่ดีขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยการมองโลกในแง่ดีและคงไว้ซึ่งทัศนคติที่ดีในที่ทำงาน (NHS West Midlands Change Management Resources, 2011; Walters, n.d.) ซึ่ง Wheelans (2021) และ University of BRISTOL (2021) ให้ความสำคัญกับการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ความต้องการ และบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป และมองการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสและเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ในขณะที่ Walters (n.d.) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าเป็นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงานโดยให้การสนับสนุนการทำงาน เป็นทีมที่สามารถช่วยในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และจะแสดงให้เห็นว่าเต็มใจที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และทวิชา ตระกูลยิ่งยงค์ (2563) ให้ความหมายเพิ่มเติมการยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างแน่นอน และเมื่อเกิดเหตุที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทุกคนยอมรับโดยไม่ยึดติดสิ่งเดิม

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามและความหมายของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change) ว่าหมายถึง การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ความต้องการ และบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป ในทัศนคติที่ดีโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและยอมรับการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม

1.2 องค์ประกอบของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนและศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร และบทความวิชาการถึงการกล่าวถึงให้ถึงองค์ประกอบของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change) ผู้วิจัยยึดแนวคิดของ Wheelans (2022) ในการกำหนดองค์ประกอบเป็นหลัก เนื่องจากผู้วิจัยมีกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาเป็นครูผู้สอน ดังนั้นองค์ประกอบตามแนวคิดของ Wheelans สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ และเมื่อศึกษาองค์ประกอบจากแนวคิดของนักวิชาการคนอื่นพบว่า องค์ประกอบจากแนวคิดของ Wheelans เป็นส่วนร่วมหรือมีความสัมพันธ์อยู่ด้วย และผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบเพิ่ม โดยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือสัมพันธ์กันจากวิชาการคนอื่นร่วมด้วย จึงสามารถจำแนกองค์ประกอบเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การสร้างความคิด (Idea generation) คือการค้นหาความคิดหรือไอเดียใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาให้ตรงกับโจทย์ปัญหาสังคมที่เราสนใจ โดยทั่วไปสามารถทำได้หลายรูปแบบ (Wheelans, 2022)

2) การทำงานร่วมกัน (Collaborative working) หรือการสร้างทีมในการทำงาน ร่วมกันของครูเพื่อปรับปรุงโรงเรียน รวมถึงการสร้างทีมงานที่มุ่งมั่นในงานเป็นทีม เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของนักเรียน (Perille, 2011; Wheelans, 2022; workhealthlife, 2023)

3) การแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Sharing of best practice between labs) คือการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติ หรือขั้นตอนการปฏิบัติที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ และมีหลักฐานของความสำเร็จปรากฏชัดเจน (Wheelans, 2022)

4) การแก้ปัญหา (Problem solving when things don't go well) คือ ความสามารถในการคิด รวบรวม หรือเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเข้าด้วยกัน เพื่อหาทางแก้ไขอุปสรรค ที่เกิดขึ้นให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการจัดปัญหาให้หมดไป (Wheelans, 2022)

5) ความสามารถในการสนับสนุนและกำหนดบุคลากรในอนาคต (Ability to support & define future workforce) คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนความสามารถของแต่ละบุคคลให้ทำงานตามความสามารถ (Wheelans, 2022; workhealthlife, 2023)

6) การช่วยเหลือกันเอง (Peer support) คือ การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยการสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Wheelans, 2022; workhealthlife, 2023)

7) ความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ การแสดงความเต็มใจที่จะยอมรับความท้าทายใหม่และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจะทำให้คนมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนและกำหนดเป้าหมายมากขึ้น (Abel, 2020; workhealthlife, 2023)

8) การปรับปรุงทันที (Improvements) คือ กระบวนการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทันทีในความสำเร็จในช่วงแรกจะช่วยให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และช่วยสร้างการยอมรับในกระบวนการที่กว้างขึ้นและมุ่งมั่นมากขึ้น (Perille, 2011) โดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการในการปรับปรุงการเรียนการสอนตามหลักฐานและดำเนินการวัดความก้าวหน้าของนักเรียนและการปฏิบัติของนักการศึกษาเพื่อปรับแต่งกลยุทธ์ (workhealthlife, 2023)

9) ความเข้าใจสถานการณ์ (Understanding the situation) คือ การรับข้อมูลให้มากที่สุดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นและผลกระทบที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจในการสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง (workhealthlife, 2023)

10) การมีทัศนคติที่ดีและเปิดใจกว้าง (Positive attitude and an open mind) คือ การเปลี่ยนแปลงอาจทำให้รู้สึกกังวลและเครียด แต่ก็สามารถเป็นประโยชน์ในการทำงานได้เช่นกัน การมุ่งเน้นที่สิ่งต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของการทำงานและเกิดทักษะใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่จำเป็น (workhealthlife, 2023)

1.3 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

กรอบทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan (2006 as cited in Pion, 2020) มุ่งเน้นที่พฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการสร้างระบบสนับสนุน ซึ่งทำหน้าที่เป็นกรอบสำหรับการศึกษานี้ ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้คนทุ่มเทแรงกายแรงใจและพลังงานที่จำเป็นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ กลยุทธ์การดำเนินการนี้เกิดจากความเคารพ ความร่วมมือ การสร้างขีดความสามารถการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์การดำเนินการนี้จึงมีเหตุผลที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งในแนวทางการสอนและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งมีหลัก 7 ประการของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ได้แก่

1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) คือ การมุ่งเน้นแรงจูงใจที่มีจุดประสงค์ทางศีลธรรมทำหน้าที่เป็นรากฐาน แต่ยังรวมถึงแนวคิดหลักเกี่ยวกับความสามารถ ทักษะการสนับสนุนจากเพื่อนและผู้นำองค์กร

2) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) คือ การทำงานโดยเน้นที่ผลลัพธ์ การสร้างข้อมูล ความสามารถส่วนบุคคลและข้อมูลโดยรวม แรงกดดันเชิงบวกซึ่งก่อให้เกิดปัจจัยจูงใจพร้อมกับทักษะการ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของหลักการนี้เช่นกัน

3) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) คือ การเรียนรู้ในบริบท รวมถึงการใช้ประโยชน์จากโอกาสในการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานที่ได้รับข้อมูลเชิงลึกจากผู้อื่นที่เผชิญกับสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

4) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) คือ การเปลี่ยนแปลงบริบทเกี่ยวข้องกับการมองหาสภาพแวดล้อมที่กว้างขึ้น ซึ่งการแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดและเพิ่มแรงจูงใจโดยการระบุด้วยการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบเป็นสิ่งสำคัญ

5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) คือ การบริหารจัดการบนความขัดแย้งโดยให้การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันมีซึ่งการสะท้อนตนเองเป็นสิ่งสำคัญ

6) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building bonds) คือ การมีส่วนร่วม 3 ระดับซึ่งมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ประกอบด้วยโรงเรียน/ชุมชน อำเภอ และรัฐที่เชื่อมโยงกันเพื่อส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

7) การทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ ความอดทนและความยืดหยุ่นมุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงหลักสูตรด้วยความมุ่งมั่น ในขณะเดียวกันให้ทำการไตร่ตรองและปรับปรุง

Andrew et al., (2015) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการกระทำที่สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักควบคู่ไปกับแรงกดดันจากภายนอก ซึ่งมีแนวคิดสำคัญสู่ความสำเร็จที่กล่าวว่า “หากระบบไม่รวมอยู่ในเงื่อนไขของการปรับปรุงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรม จะทำให้เกิดความล้มเหลวอย่างแน่นอน” (Fullan, 2006, p. 4 as cited in Andrew et al., 2015) ความคิดที่ครอบคลุมนี้มีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ที่ไม่เพียงแต่มาตรฐานการประเมินหลักสูตร และการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ยังเน้นที่ผู้นำโรงเรียนและครูที่ทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขการจัดการเรียนเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน Fullan กล่าวต่อไปว่าทฤษฎีที่ดีที่สุดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบุคคลและวัฒนธรรมไปพร้อม ๆ กัน วัฒนธรรมไม่ได้เปลี่ยนแปลงตามอาณัติ แต่โดยการสร้างแบบจำลองพื้นฐานของพฤติกรรมที่คาดหวังใหม่เพื่อแทนที่พฤติกรรม

ที่มีอยู่ วิสัยทัศน์และความเป็นเจ้าของร่วมกันนี้ โดยผู้นำและครูของโรงเรียนมีรากฐานมาจากการคิดอย่างมีจุดมุ่งหมายและการไตร่ตรองอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ร่วมกันกับการเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นแกนหลัก ปฏิสัมพันธ์นี้มีส่วนสนับสนุนองค์ประกอบที่จำเป็นระหว่างผู้นำโรงเรียนและครูสำหรับการนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

NHS West Midlands Change Management Resources (2011) แบ่งที่มาของการเปลี่ยนแปลงเป็น 2 แหล่งดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมภายนอก
 - 1.1) สภาพแวดล้อมระยะไกล
 - 1.2) สภาพแวดล้อมการแข่งขัน
- 2) สภาพแวดล้อมภายใน
 - 2.1) วัฒนธรรม
 - 2.2) ทักษะ
 - 2.3) พฤติกรรม/วัตถุประสงค์ของผู้นำและพนักงาน
 - 2.4) การเรียนรู้/องค์กร/การปรับตัว

NHS West Midlands Change Management Resources (2011) กล่าวถึงทฤษฎีและหลักการในการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

- 1) กฎแห่งระยะทาง ยิ่งความต้องการเปลี่ยนแปลงไกลจากจุดที่นำไปปฏิบัติมากเท่าใด การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะช่วยกำหนดและเพิ่มทางเลือกในเชิงบวกในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่
- 2) กฎแห่งความซับซ้อน ยิ่งการเปลี่ยนแปลงซับซ้อนมากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งจำเป็นต้องแนะนำอย่างช้า ๆ มากขึ้นเท่านั้น
- 3) ผู้คนไม่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง แต่ต่อต้านความผิดหวังที่ถูกคาดหวังไว้จากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น (เช่น การตกงาน เพื่อนร่วมงาน ความสามารถ)
- 4) คนมักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นยิ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถมีส่วนร่วมกับพนักงานในการออกแบบกระบวนการใหม่ได้เร็วเท่าไร พนักงานก็จะยิ่งมีส่วนร่วมและมีความกังวลลดน้อยลง
- 5) อำนาจสามารถกำหนดเป็นความสามารถในการรับสิ่งที่ต้องการ การต่อต้านอำนาจกำหนดได้ว่าเป็นความสามารถในการหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ การต่อต้านจึงเป็นส่วนย่อยของอำนาจแทนที่จะเป็นส่วนย่อยของการเปลี่ยนแปลง

6) การต่อต้านจะรับมือได้ดีที่สุดโดยการให้เกียรติมากกว่า การปฏิเสธและการหลีกเลี่ยง

7) กฎแห่งการรู้แจ้งเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ในระยะยาว ผู้คนสามารถวางใจได้ว่าจะทำสิ่งที่จะเป็นประโยชน์แก่ตนเองอย่างสูงสุด

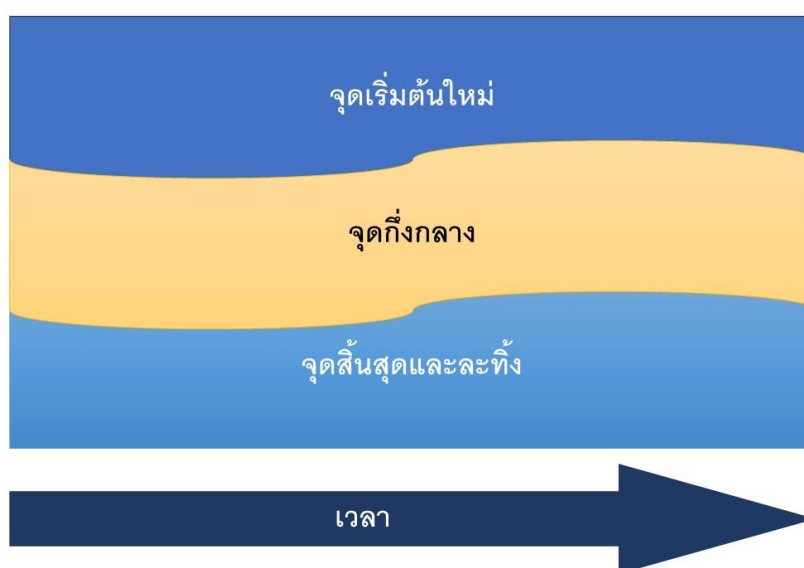
NHS West Midlands Change Management Resources (2011) แนะนำว่ามี 3 ขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1) จุดสิ้นสุดและละทิ้ง (Ending & letting go) ช่วงเวลาที่ละทิ้งตัวตนเดิมของงานและวิธีการทำงาน และรับทราบว่าอะไรคือสิ่งที่สูญหายหรือจะสูญหาย

2) จุดกึ่งกลาง (The neutral zone) พื้นที่ที่ไม่มีโครงสร้างที่จำเป็น ซึ่งการคิดแบบเดิมนั้นจะหายไป แต่สิ่งใหม่ที่เข้ามานั้นนั้นยังไม่ที่รู้จักและ/หรือนำไปใช้ได้อย่างเต็มที่ อาจพบว่าตัวเองสับสนและสับสนโดยไม่มีทิศทางที่ชัดเจน

3) จุดเริ่มต้นใหม่ (The new beginning) ที่ผู้คนพัฒนาอัตลักษณ์ใหม่ พลังงานใหม่ และเข้าใจในจุดมุ่งหมาย สำหรับการสร้างความหมายและโครงสร้างใหม่ เริ่มที่จะก้าวไปข้างหน้า ดึงดูดสถานการณ์และความท้าทายใหม่ ๆ จะเริ่มรู้สึกมีประสิทธิผลในงาน

สิ่งสำคัญคือต้องยอมรับว่า 3 ขั้นตอนเหล่านี้ไม่เป็นไปตามลำดับที่แน่นอน อาจมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรใหม่ในช่วงต้นของกระบวนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงสำหรับคนส่วนใหญ่ในองค์กร แสดงได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงสำหรับคนในองค์กร

ที่มา: NHS West Midlands Change Management Resources (2011)

จากภาพประกอบ 3 NHS West Midlands Change Management Resources (2011) ได้อธิบายความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงสำหรับคนในองค์กรดังนี้

1) ช่วยพนักงานยุติและยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Helping staff to end and let go)

ในช่วงแรกนี้ พนักงานมีความกังวลเกี่ยวกับสิ่งที่รู้สึกว่าจะสูญเสียอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น NHS West Midlands Change Management Resources (2011) จึงได้กำหนดหลักการบทบาทสำคัญภารกิจของผู้นำมีดังนี้

1.1) เพื่อช่วยให้ทุกคนเข้าใจว่าทำไมการเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้น

แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้เกิดการสูญเสียส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ แต่พนักงานมีแนวโน้มที่จะรู้สึกเป็นบวกมากขึ้นเกี่ยวกับเรื่องนี้หากเข้าใจว่าทำไมการเปลี่ยนแปลงจึงเกิดขึ้นและผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นเป็นอย่างไรบ้าง

1.2) เพื่อช่วยให้บุคลากรเข้าใจความหมายของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ถูกต้อง

บุคลากรจะต้องเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความหมายต่อตัวเองอย่างไรและมีความสำคัญต่องานที่ทำอย่างไร เนื่องจากบุคลากรถามคำถามโดยละเอียดกับผู้นำองค์กร ดังนั้นการตอบคำถามจึงเป็นภารกิจสำคัญในการเป็นผู้นำ ผู้นำยังสามารถช่วยให้พนักงานเข้าใจสิ่งที่ไม่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้พนักงานสามารถเห็นได้ว่ามีความต่อเนื่องอยู่ที่ใด

1.3) เพื่อช่วยให้บุคลากรยอมรับและยอมรับกับความสูญเสีย

บุคลากรบางคนอาจพยายามหลีกเลี่ยงเกี่ยวกับการสูญเสียโดยปฏิเสธว่าจะเกิดขึ้นหรือทำราวกับว่าจะไม่เกิดขึ้น บทบาทของผู้นำส่วนหนึ่งคือการเข้าใจว่านี่เป็นการตอบสนองปกติ และคอยตรวจสอบอยู่เสมอว่าพนักงานเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงจะมีความหมายอย่างไรสำหรับพวกเขา และเพื่อค้นหาวิธีการสื่อสารที่หลากหลาย รวมทั้งการสนทนาแบบตัวต่อตัว

1.4) เพื่อทำให้ปกติและมีความรู้สึกที่แข็งแกร่ง

การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่อาจคุกคามงานของบุคลากรและความเป็นอยู่ของตัวตนและความรู้สึกมีคุณค่า ให้รู้สึกภูมิใจในความสามารถของตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีคุณค่าในการทำงาน ความสมดุลของชีวิต และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นพนักงานจึงอาจรู้สึกกลัว วิดกกังวล หงุดหงิด ซึมเศร้า และ/หรือโกรธในบางครั้ง นี่เป็นการตอบสนองปกติต่อภัยคุกคามที่เกิดขึ้นจริงหรือที่คาดการณ์ไว้ และบทบาทของผู้นำคือการยอมรับการตอบสนองดังกล่าวตามปกติ เพื่อสร้างพื้นที่บางส่วนสำหรับความรู้สึกดังกล่าวที่จะแสดงออกมาอย่างปลอดภัยแล้วจึงทำให้พนักงานสามารถเดินหน้าต่อไปได้ การทำให้มั่นใจว่า

พนักงานมีโอกาสที่จะแสดงออกและทำงานผ่านความวิตกกังวลอย่างสร้างสรรค์จะช่วยลดความกังวลในการทำงานได้เป็นอย่างดี

1.5) เพื่อให้เกิดความภูมิใจในความสำเร็จ

วิทยาศาสตร์ของการเปลี่ยนแปลงมักจะบอกเป็นนัยว่าทุกสิ่งที่ผ่านไปแล้วไม่มีค่า และสิ่งนี้ไม่ส่งผลต่อผลงานที่พนักงานได้รับ งานหลักสำหรับผู้นำคือต้องแน่ใจว่าพนักงานเข้าใจการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในอนาคตมากกว่าการตอบสนองต่อความล้มเหลวในอดีตที่ผ่านมา และเพื่อส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในสิ่งที่พวกเขาได้สร้างขึ้น และประสบความสำเร็จร่วมกันและหาวิธีที่ดีในการทำงานร่วมกัน

2) นำผ่านจุดกึ่งกลางในการเปลี่ยนผ่าน (Leading through the neutral zone)

2.1) สร้างโครงสร้างพื้นฐานและระบบชั่วคราวที่ตอบสนองได้ระหว่างการเปลี่ยนแปลง

เมื่อมีการประกาศการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่ ผู้คนจะเริ่มตอบสนองต่างไปจากเดิมราวกับว่าระบบได้เปลี่ยนแปลงไปแล้ว คนสำคัญจะให้ความสนใจกับโครงการใหม่ และการหมุนเวียนพนักงานจะเพิ่มขึ้น ระบบและโครงสร้างเก่าจะไม่เสถียรอย่างรวดเร็วก่อนที่ระบบใหม่จะเข้ามาแทนที่ พนักงานต้องการความเป็นผู้นำที่ชัดเจนในเวลานี้เพื่อให้มีโครงสร้างที่มั่นคงชั่วคราวซึ่งพวกเขาสามารถทำงานได้

2.2) พัฒนาและรักษาเครือข่ายข้อมูลที่แข็งแกร่ง

ด้วยการหยุดชะงักของระบบ และโครงสร้างปกติและขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องสร้างและรักษาเครือข่ายข้อมูลที่แข็งแกร่ง ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาสามารถทดสอบความถูกต้องของงานที่ทีมทำ เพื่อทดสอบข่าวลือและข้อกังวล และเพื่อระบุโอกาสในการสร้างโครงสร้างใหม่ บุคลากรทุกคนควรมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้

2.3) มีส่วนร่วมกับผู้คนและค้นหาโอกาสในการทำงานร่วมกัน

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพจะสร้างโอกาสให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ใหม่ผ่านเครือข่ายที่กว้างขึ้น สิ่งนี้จะช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงาน ช่วยให้มีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างสรรค์ในการสร้างโครงสร้างใหม่ ๆ และลดความวิตกกังวลในช่วงที่ยากลำบาก

2.4) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และเวลาสำหรับการไตร่ตรอง

สำหรับบุคลากรบางคน การเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลให้มีกิจกรรมที่เพิ่มมากขึ้น เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการลงทุนด้านเวลาและ

ด้านกำลังเพื่อสร้างความมั่นใจในอนาคตให้กับพนักงานของตนเอง สำหรับช่วงอื่น ๆ ระยะนี้สามารถระบุได้ด้วยช่วงที่หยุดทำงานเนื่องจากโครงการเก่ากำลังจะสิ้นสุดและโครงการใหม่ยังไม่พร้อมสำหรับกิจกรรม ภาวะว่างงานอาจสร้างความเครียดได้พอ ๆ กับการทำงาน และบทบาทของผู้นำคือการทำให้มั่นใจว่าพนักงานมีผลงานที่ต้องทำ การเขียนโครงการที่เสร็จสมบูรณ์ และการบันทึกการเรียนรู้จะเป็นประโยชน์ทั้งในกระบวนการสิ้นสุดและการลงทุนในการสร้างความรู้สำหรับอนาคต

2.5) ตรวจสอบและทบทวนเป้าหมายระยะสั้น

สิ่งสำคัญ คือ ต้องให้งานของทีมอยู่ภายใต้การตรวจสอบในแง่ของการเปลี่ยนแปลงที่กำลังพัฒนา กำหนดเป้าหมายระยะสั้นและทบทวนกับสมาชิกในทีมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความกล้าที่จะหยุดงานที่ไม่ได้ผลอีกต่อไปหรือสูญเสียการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก

3) การสร้างจุดเริ่มต้นใหม่

เมื่อมีการประกาศการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่ เป็นเรื่องปกติที่จะให้ความสนใจกับสิ่งที่จะสิ้นสุด ซึ่งทั้ง 3 ขั้นตอนที่อยู่ในภาพประกอบ 2 ระบุว่าทำงานพร้อมกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ชาญฉลาดสามารถให้ความสนใจทั้ง 3 ด้านตั้งแต่เริ่มต้น ดังนี้

3.1) ทบทวนจุดประสงค์เบื้องหลังการขับเคลื่อนเพื่อการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงองค์กรที่สำคัญมักจะถูกคิดค้นขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายระดับสูงโดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องและงานออกแบบใหม่ได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ด้วยการช่วยให้พนักงานเข้าใจว่าเจตนาเบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงคืออะไร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยให้พวกเขามีส่วนร่วมในขั้นตอนการออกแบบใหม่ตั้งแต่ต้น และมีอิทธิพลต่อรูปร่างของระบบและกระบวนการใหม่ สิ่งนี้ช่วยปรับผลประโยชน์ขององค์กรให้เหมาะสมจากการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนขวัญกำลังใจของพนักงานในระหว่างการเปลี่ยนแปลง และทำให้แน่ใจว่าบุคคลอยู่ในตำแหน่งที่ดีในการพิจารณาและสมัครรับบทบาทใหม่

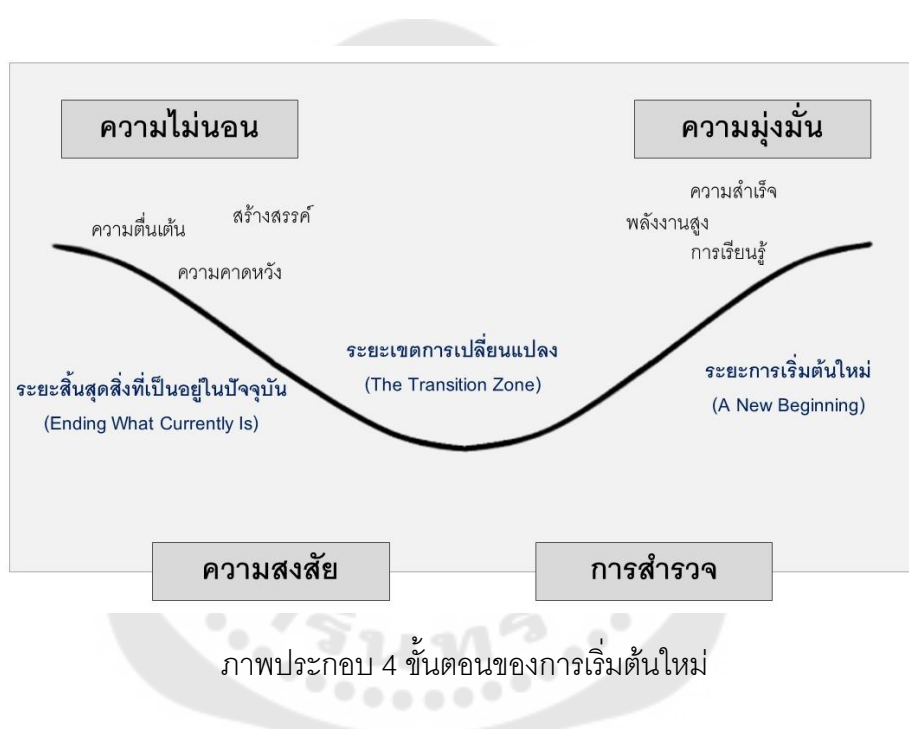
3.2) ช่วยให้ผู้คลากรมองเห็นความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ภายในวาระการเปลี่ยนแปลง

แม้ว่าการตอบสนองต่อการสูญเสียที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องได้รับการรับทราบและทำความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญยังนำโอกาสใหม่ ๆ ทั้งแบบรายบุคคลและสำหรับการบริการ

3.3) สร้างโอกาสให้ผู้คลากรมมีส่วนร่วมในการสร้างอนาคตใหม่

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพจะแสวงหาโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรและกระบวนการใหม่ และส่งเสริมให้บุคลากรตื่นตัวตลอดเวลา

SoulSalt (2020) ได้กล่าวไว้ว่า แม้ว่าจะเป็นไปได้ที่จะทำนายอนาคต แต่การเข้าใจถึงสิ่งที่คาดหวัง เราจะมีความคิดที่ดีขึ้นเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความไม่แน่นอนที่มาพร้อมกับ การเปลี่ยนแปลง โมเดลการเปลี่ยนผ่านของ William Bridges (as cited in SoulSalt, 2020) ให้แผนงานผ่านภูมิทัศน์ทางอารมณ์ของการเปลี่ยนแปลง โมเดลระบุ 3 ขั้นตอน คือ การสิ้นสุดสิ่งที่ เป็นอยู่, เขตการเปลี่ยนผ่าน และการเริ่มต้นใหม่ ดังภาพประกอบ 4



ที่มา: William Bridges.as cited in SoulSalt, 2020

จากภาพประกอบ 4 สามารถอธิบายขั้นการของการเริ่มต้นใหม่ได้ดังนี้

1) ระยะสิ้นสุดสิ่งที่ เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Ending what currently is)

จุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงก็คือจุดสิ้นสุดของบางสิ่งเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ จะเปลี่ยนไปหรืองานจะจบลง เรามักจะพบว่าตัวเองอยู่ในช่วงเวลาที่ชีวิตสิ้นสุดลง รู้สึกเหมือน ตอนจบของบทในหนังสือมาก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรื่องง่าย เมื่อบางอย่างเปลี่ยนไป อารมณ์ ต่าง ๆ อาจเกิดขึ้นได้ อาจรู้สึกสับสน เครียด หรือเศร้าจนเกินไป ทุกคนสามารถประสบกับ ความโศกเศร้า หรืออาจรู้สึกตื่นเต้นกับการเริ่มต้นใหม่

2) ระยะเขตการเปลี่ยนแปลง (The transition zone)

ความไม่แน่นอนเป็นส่วนหนึ่งของช่วงเวลาการปรับ เมื่อตระหนักว่าสามารถยอมรับความรู้สึกไม่สบายใจบางอย่างที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการเปลี่ยนผ่าน โดยรู้ว่าด้วยความยืดหยุ่นและความอดทน จะช่วยให้เปลี่ยนแปลงนั้นง่ายขึ้น ระหว่างช่วงเปลี่ยนผ่านจะรู้สึกได้ถึงอารมณ์ที่หลากหลาย อาจทำให้รู้สึกสับสน น่ากลัว และกังวล อาจรู้สึกสงสัยในตนเอง ก็เป็นไปได้

3) ระยะการเริ่มต้นใหม่ (A new beginning)

สุดท้าย เมื่อผ่านช่วงของการเปลี่ยนแปลงได้ แล้วเข้าสู่การเริ่มต้นใหม่ ในขณะที่ก้าวไปข้างหน้าจะรู้สึกสบายขึ้น

Omozua (n.d.) กล่าวถึงกลยุทธ์ 3 ประการที่จำเป็นต่อการปรับตัวรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงผ่านความฉลาดทางอารมณ์: ความตระหนักในตนเอง: ทำให้ตระหนักถึงปฏิกิริยาและอารมณ์ของตนเอง ดังนี้

- 1) การจัดการตนเอง: การใช้ความตระหนักในตนเองเพื่อตัดสินใจอย่างมีสติและรอบคอบมากขึ้น
- 2) การรับรู้ทางสังคม: การใส่ใจกับความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่นและสภาพแวดล้อม
- 3) การจัดการทางสังคม: ให้มีปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้อื่นรอบตัว

Omozua (n.d.) กล่าวถึงแนวคิดในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งมีดังนี้

- 1) การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในองค์กรหรือทีมสามารถกระตุ้นการปรับตัวได้ดี ดังนั้นเมื่อเกิดความไม่แน่นอนปรากฏขึ้น สมองจะกระตุ้นการตอบสนองของระบบประสาทเพื่อปกป้องจากภัยคุกคาม กล่าวอีกนัยหนึ่ง การกลายเป็นฝ่ายรับความหวาดกลัว และสามารถเรียนรู้ที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้จะช่วยให้ผู้นำสามารถเตรียมทีมของตนให้พร้อมไม่เพียงแต่ปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ยังต้องเข้าใจและชื่นชมไปพร้อมกัน

การใช้เครื่องมือและกลยุทธ์ด้านความฉลาดทางอารมณ์จะช่วยให้ตัวเองและทีมยอมรับการเปลี่ยนแปลงแทนที่จะปฏิเสธมันด้วยความกลัว

2) ตระหนักถึงความต้องการของผู้อื่น

พนักงานต้องการให้หัวหน้างานรู้ว่าตนเป็นใคร ต้องการอะไร และเพื่อให้มั่นใจว่าสิ่งที่ทำงานนั้นเหมาะสมกับศักยภาพของพนักงาน สามารถใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและจัดการจุดอ่อนเพื่อสร้างความยืดหยุ่นได้ด้วยการรู้ว่าอะไรทำให้พนักงานสามารถเลือกได้

การจัดการทางสังคมจะช่วยให้ทีมยอมรับการเปลี่ยนแปลงผ่านความฉลาดทางอารมณ์ ไม่เพียงพอดังนั้นต้องใช้เครื่องมือความฉลาดทางอารมณ์เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยการจัดการความคาดหวัง และปรับตัวอย่างไม่ลำบากเท่าที่เป็นไปได้

3) เน้นบวก

ถ้าไม่เปิดใจที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง ก็ไม่สามารถคาดหวังให้ทีมเหมือนเดิมได้ แต่ต้องปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกและนำเสนอเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้

4) สื่อสารอย่างกล้าหาญ

ผู้นำรูปแบบใหม่ฝึกฝนความกล้าในการสื่อสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การชี้แจงเหตุผลเบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานเหล่านี้ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมด้วยการร่วมกันวิเคราะห์และทำความเข้าใจร่วมกัน

กลยุทธ์การสื่อสาร 2 ทางคือกุญแจสำคัญในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงผ่านความฉลาดทางอารมณ์ ส่งเสริมการตอบรับจากทีมโดยการสร้างพื้นที่ปลอดภัยที่ปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับข้อกังวลและความกลัวในการทำงาน

5) คล่องแคล่ว

ทีมที่นำเทคโนโลยีและกระบวนการใหม่ ๆ มาใช้เป็นประจำจะมีโอกาสน้อยที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนแปลง ในฐานะผู้นำควรส่งเสริมแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ ๆ ภายในทีมและควรดำเนินการปรับปรุงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างจริงจังทุกครั้งที่ทำได้

6) เพิ่มทักษะ

เมื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างองค์กร ตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมจะไม่ได้ถูกทิ้งไว้ข้างหลัง โดยการจัดอบรมให้กับพนักงานทุกคนในองค์กรให้มีทักษะที่จำเป็นเพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากร

Lyondellbasell (n.d) กล่าวว่า บางคนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้ง่ายกว่าคนบางคน ซึ่งทักษะในการปรับตัวนี้เป็นสิ่งที่ทำให้สามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้เทคนิคที่จะช่วยให้สร้างทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ง่ายมีดังต่อไปนี้

- 1) สร้างความเชื่อในเชิงบวก โดยให้มั่นใจในความสามารถของตนเองในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
- 2) การพัฒนาเครือข่ายทางสังคมที่แข็งแกร่งกำลังใจจากเพื่อนและครอบครัวจะทำให้สามารถช่วยให้สามารถจัดการการเปลี่ยนแปลงได้ดี
- 3) ทำความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงยืดหยุ่นและทำตัวให้คุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- 4) ดูแลตัวเองให้ดีการดูแลตัวเองในช่วงการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นการรับประทานอาหารหรือการออกกำลังกายและระหว่างอาการทางร่างกายและจิตใจไม่ให้เกิดความเครียด
- 5) พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา การมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดีจะช่วยให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างง่ายขึ้น
- 6) สร้างเป้าหมายให้กับตัวเอง การกำหนดเป้าหมายจะสามารถทำให้สามารถผ่านพ้นวิกฤตินี้ไปได้
- 7) พัฒนาทักษะในการปรับตัวของตัวเองต่อไปเรื่อย ๆ อาจต้องใช้เวลาและการปฏิบัติเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง แต่ให้ไม่ท้อแท้และอดทนในการสร้างจุดแข็งของตัวเองต่อไป

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงแบ่งออกเป็น 3 ระยะใหญ่ ๆ คือ 1) ระยะสิ้นสุดสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นระยะจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงก็คือจุดสิ้นสุดของงานและวิธีการทำงานเดิม และรับทราบว่าอะไรคือสิ่งที่สูญหายหรือจะสูญหาย 2) ระยะเขตการเปลี่ยนแปลง เป็นระยะที่สิ่งใหม่นั้นยังไม่ใช่ที่รู้จักและ/หรือนำไปใช้อย่างเต็มที่ อาจพบว่าตัวเองสับสนและไม่มีทิศทางที่ชัดเจน 3) การสร้างจุดเริ่มต้นใหม่เป็นระยะของการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การเริ่มต้นใหม่ ในขณะที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปข้างหน้า อาจรู้สึกการพัฒนาตนเองไปสู่อัตลักษณ์ใหม่ และเข้าใจในจุดมุ่งหมาย สำหรับการสร้างความหมายและโครงสร้างใหม่ เริ่มที่จะก้าวไปข้างหน้า ดึงดูดสถานการณ์และความท้าทายใหม่ ๆ จะเริ่มรู้สึกมีประสิทธิผลในงาน (NHS West Midlands Change Management Resources, 2011; SoulSalt, 2020) โดยกลยุทธ์ 3 ประการที่จำเป็นต่อการปรับตัวรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การจัดการตนเอง การรับรู้ทางสังคม และการจัดการทางสังคม (Omozua, 2019) ซึ่งพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการปรับตัวนั้น เกิดจากความเคารพความร่วมมือ การสร้างขีดความสามารถ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการสร้างระบบที่ปรับปรุง

ไปสู่กลยุทธ์การดำเนินการ (Fullan, 2006 as cited in Pion, 2020) ความคิดที่ครอบคลุมนี้มีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดที่จะยอมรับที่ไม่เพียงแต่รวมถึงมาตรฐานการประเมินหลักสูตร และการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ยังเน้นที่ผู้นำโรงเรียนและครูที่ทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Fullan, 2006, p.4 as cited in Andrew et al., 2015) ซึ่ง SoulSalt (2020) ได้กล่าวไว้ว่า แม้ว่าจะเป็นไปไม่ได้ที่จะทำนายอนาคต แต่การเข้าใจถึงสิ่งที่คาดหวัง เราจะมีความคิดที่ดีขึ้นเกี่ยวกับวิถีจัดการกับความไม่แน่นอนที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง โดยการที่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะช่วยระบุและเพิ่มทางเลือกในเชิงบวกในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถมีส่วนร่วมกับทีมงานในการออกแบบกระบวนการใหม่ได้เร็วเท่าไร ทีมงานก็จะยิ่งมีส่วนร่วมและทุกชั้นน้อยลงเท่านั้น (NHS West Midlands Change Management Resources, 2011) ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพจะสร้างโอกาสให้ทีมงานสร้างความสัมพันธ์ใหม่ผ่านเครือข่ายที่กว้างขึ้น สิ่งนี้จะช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงาน ช่วยให้พวกเขาเปิดเผยและมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างสรรค์ในการสร้างโครงสร้างใหม่ (NHS West Midlands Change Management Resources, 2011) ทฤษฎีที่ดีที่สุดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบุคคลและวัฒนธรรมควรเปลี่ยนแปลงไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพจะสร้างโอกาสให้ทีมงานสร้างความสัมพันธ์ใหม่ผ่านเครือข่ายที่กว้างขึ้น สิ่งนี้จะช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงาน ช่วยให้พวกเขาเปิดเผยและมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างสรรค์ในการสร้างโครงสร้างใหม่นี้จึงมีเหตุผลที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งในแนวทางการสอนและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (NHS West Midlands Change Management Resources, 2011)

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

Deuzeman (n.d.) กล่าวว่า การปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในการทำงานและในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งมีประโยชน์ดังนี้

- 1) การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นการส่งเสริมการพัฒนา กล่าวคือ สิ่งเดียวที่คงที่คือการเปลี่ยนแปลง ให้ทำความเข้าใจว่าสภาพแวดล้อมรอบตัวไม่สามารถเหมือนเดิมได้ตลอดไปมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทุกวัน หากสามารถเรียนรู้และยอมรับการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดประโยชน์กับตัวเอง เพราะการยอมรับการเปลี่ยนแปลงคือกุญแจสู่ความสำเร็จและความสุข

2) วิเคราะห์ชีวิตและค้นพบด้านลบของตนเอง กล่าวคือ บางครั้งตัวเราเปลี่ยนไป เพราะกำลังพยายามปกปิดพฤติกรรมที่ไม่ดีของตนเอง ถ้ายังตระหนักได้เร็วว่าการเปลี่ยนแปลง กำลังจะเกิดขึ้นและเปิดใจยอมรับจะทำให้สามารถปรับตัวได้เร็ว

3) ทำการเปลี่ยนแปลงในขณะที่เราทำได้ ก่อนที่การเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่อตัวเรา กล่าวคือ ทักษะคิดมีผลกระทบจากความสามารถในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นกับเรามากกว่าที่เรามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น การยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยจิตใจที่สงบและผ่อนคลายจะทำให้มองเห็นภาพการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ชัดเจนจะทำให้มีแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตมากขึ้น

4) ทุกคนมีความสงสัย ความกลัว และความไม่แน่นอน กล่าวคือ ความสงสัยและความไม่แน่นอนนี้เป็นเรื่องปกติ และเราไม่สามารถเอาชนะได้ สิ่งที่เราทำได้คือเรียนรู้ที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

5) ความรู้สึกที่ไม่ดีกับตัวเองเป็นผลดีต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การรู้สึกเสียใจกับตัวเองมักจะนำไปสู่เส้นทางด้านลบ การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต่อต้านและจะทำให้เอาชนะสิ่งนั้น และมุ่งมั่นที่จะบรรลุความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่จะทำให้เรียนรู้ว่าการยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายขึ้น

Wheelans (2022) ได้กล่าวถึงว่าทำไมต้องมีการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งมีดังนี้

- 1) เพื่อปรับปรุงคุณภาพการบริการหรือการแทรกแซง
- 2) เพื่อให้การบริการมีความยืดหยุ่น
- 3) เพื่อจัดการกับประสิทธิภาพ
- 4) เพื่อหลีกเลี่ยงหรือจัดการวิกฤต/เหตุการณ์
- 5) แรงกดดันทางการเมือง
- 6) เพื่อปรับปรุงการมีส่วนร่วมของพนักงาน
- 7) เพื่อรับมือกับเทคโนโลยี/การรักษาที่ล้ำสมัย
- 8) เพื่อยอมรับนวัตกรรมทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ
- 9) เพื่อสร้างการประหยัดต้นทุนหรืออนุญาตให้ใช้ทรัพยากร
- 10) มีประสิทธิภาพมากขึ้น

workhealthlife (2023) กล่าวถึงข้อดีของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงให้เป็นเรื่องที่ยั่งยืนไว้ดังนี้

1) เข้าใจสถานการณ์ รับข้อมูลให้มากที่สุดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นและผลกระทบที่มีต่อตัวเรา พูดคุยกับผู้จัดการและเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตาม เมื่อพูดถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กรกับเพื่อนร่วมงาน อาจความเข้าใจหรือมุมมองของเพื่อนร่วมงานแตกต่างจากของเรา และบ่อยครั้งความเข้าใจผิดนี้อาจจุดประกายข่าวลือในสำนักงานได้

2) ตระหนักว่าปฏิกิริยาของตนเองต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติและเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเปลี่ยนผ่าน กระบวนการนี้มี 3 ขั้นตอนหลัก

2.1) ตอนจบ นี่คือช่วงเวลาแห่งการสูญเสียและเสียใจ อาจประสบกับอารมณ์ต่าง ๆ มากมาย รวมทั้งความผิดหวัง ความเศร้า หรือแม้แต่ความโกรธ

2.2) ระยะเวลาเป็นกลาง การเปลี่ยนแปลงได้เริ่มต้นขึ้นแล้ว และอาจรู้สึกไม่มั่นใจ วิตกังวล สับสน และต่อต้าน

2.3) จุดเริ่มต้น เป็นการยอมรับความเป็นจริงใหม่และเข้าใจบทบาทใหม่ของตนเอง มองโลกในแง่ดีมากขึ้นเกี่ยวกับอนาคต

3) มีทัศนคติที่ดีและเปิดใจกว้าง การเปลี่ยนแปลงอาจทำให้หงุดหงิดและเครียด แต่ก็สามารถเป็นประโยชน์ในอาชีพการงานได้เช่นกัน โดยการมุ่งเน้นที่สิ่งต่าง ๆ ทักษะใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในหน้าที่

4) คิดระยะยาว การเปลี่ยนแปลงองค์กรอาจเป็นความท้าทายสำหรับบริษัทใด ๆ และช่วงเปลี่ยนผ่านอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงก่อนที่ผลตอบแทนระยะยาวจะชัดเจน เตือนตัวเองว่าความไม่แน่นอนในปัจจุบันจะผ่านไป

5) ทำสิ่งที่ต้องการทำได้ดีที่สุด การเปลี่ยนแปลงในที่ทำงานอาจทำให้ทุกคนเสียเวลาและความสนใจ และอาจทำให้ผลผลิตและประสิทธิภาพลดลงได้ ทำหน้าที่ของให้ดีที่สุด

6) มีความยืดหยุ่น เป็นโอกาสที่จะช่วยสร้างอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและกลายเป็นบุคคลที่เข้ากับทีมได้ การแสดงความเต็มใจที่จะยอมรับความท้าทายใหม่และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจะทำให้ผู้คนมีแนวโน้มที่จะสนับสนุนทำให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายทางอาชีพมากขึ้น

7) จัดการความเครียด หาวิธีที่ดีต่อสุขภาพในการรับมือกับความเครียด เช่น การเดิน การวิ่งระยะยาว โยคะ ทำสมาธิ หรือใช้เวลาเพียงไม่กี่นาทีในการอ่านหนังสือหรือฟังเพลง

8) สร้างทีมสนับสนุน การพูดเกี่ยวกับความกังวลและความรู้สึกของตนเองกับเพื่อนที่ไว้ใจได้และสมาชิกในครอบครัวจะช่วยให้ทุกอย่างอยู่ในมุมมอง

9) รักษาอารมณ์ขัน อารมณ์ขันยังช่วยรักษาสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้เป็นอย่างดี

Gura (2019) กล่าวถึงเหตุผล 12 ประการ ในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีประโยชน์ดังนี้

1) การศึกษา (Education) การเรียนรู้ไม่ได้หยุดแค่ที่โรงเรียนเป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การแสวงหาการเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์ใหม่ ๆ มากเท่าไร โอกาสในการเรียนรู้ก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงสามารถบังคับให้มองสิ่งต่าง ๆ ในมุมมองใหม่ และท้าทายความเชื่อ ค่านิยม และความรู้ ช่วยให้เรียนรู้แนวคิด ทักษะ มุมมอง และข้อมูลใหม่ ๆ สามารถเรียนรู้และค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ได้อีกด้วย

2) การปรับตัว (Adaptability) การยอมรับการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ปรับตัวเข้ากับ การเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้นและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงอาจเป็นเรื่องยากสำหรับใครบางคนเมื่อเกิดการต่อต้านและปฏิเสธในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงง่ายขึ้นมาก ยิ่งรับมือกับการเปลี่ยนแปลงมากเท่าไร จะทำให้ยิ่งคุ้นเคยมากขึ้นเท่านั้น

3) โอกาสและความเป็นไปได้ (Opportunities & Possibilities) การเปลี่ยนแปลงสามารถเปิดโอกาสต่าง ๆ มากมาย ที่ปกติจะไม่เกิดขึ้น ทำให้ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้พัฒนา ทักษะและความคิดใหม่ ๆ เรียนรู้และได้ข้อมูลใหม่ ๆ จนประสบความสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยให้มีความก้าวหน้าได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

4) การปรับปรุง (Improvement) การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปรับปรุง และการพัฒนาที่จะเกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงไม่จำเป็นต้องรวดเร็วฉับพลัน อาจจะช้าและมั่นคง การค้นหาและยอมรับการเปลี่ยนแปลงไม่เพียงแต่ช่วยให้ทันกับเวลาและไม่พลาดข่าวสารล่าสุด แต่ยังช่วยให้เราก้าวไปข้างหน้าได้เช่นกัน

5) ความยิ่งใหญ่ (Greatness) ความยิ่งใหญ่มีแนวโน้มมากขึ้นเมื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าที่จะนิ่งเฉยและละเลยปล่อยผ่านไป จะทำให้พลาดโอกาสในหลาย ๆ เรื่องไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือทักษะต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับตัวเอง หลายคนปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงเพราะอ้างว่ามีความสุขแล้ว แต่ด้วยการเปลี่ยนแปลงก็มีโอกาสที่จะมีความสุขมากขึ้นได้อีก

6) ความกล้าหาญ (Courage) เมื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตอย่างเปิดเผย จะช่วยลดความกังวลและขจัดความกลัวที่อาจมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงได้

7) ความยืดหยุ่นและแข็งแกร่ง (Resilience & grit) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ความยืดหยุ่นทำให้แข็งแกร่งขึ้นและสามารถจัดการกับปัญหาได้ดี เรียนรู้ว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตไม่ว่าจะใหญ่แค่ไหนจะผ่านมันไปได้ด้วยดี อาจจะดีกว่าเมื่อก่อน หากไม่มีการเปลี่ยนแปลง จะไม่มีทางรู้ได้เลยว่าจุดแข็งของตัวเราคืออะไรและความสามารถที่แท้จริงของเราคืออะไร

8) ชื่นชมความล้มเหลวและสนุกกับความสำเร็จ (Appreciate failure & enjoy success) การยอมรับการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นส่วนลบหรือด้านบวก บางคนสามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงได้แม้ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกและเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ความวิตกกังวลความสำเร็จเป็นสิ่งที่จริงมาก หลายคนสามารถรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้นด้วยความรับผิดชอบน้อยลงและประสบความสำเร็จน้อยลงเพราะรู้สึกสบายใจกับสิ่งที่เป็นอย่างตอนนี้อยู่

9) ช่วยให้เป็นคนเชิงรุก (Allows you to be proactive) การดำเนินการเปลี่ยนแปลงจะทำให้มีแนวโน้มที่จะบรรลุเป้าหมาย พัฒนาลักษณะนิสัย และใช้ชีวิตที่ต้องการเมื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ไม่เสียเวลาและพลังงานไปกับการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบตัวเรา

10) ชีวิตกลายเป็นเรื่องที่น่าสนใจมากขึ้น (Life becomes more interesting) การเปลี่ยนแปลงที่ต้องเผชิญและนำไปใช้ในชีวิตทำให้ตัวเองมีเอกลักษณ์และน่าสนใจยิ่งขึ้น ยิ่งทำให้มีประสบการณ์มากเท่าไร เราก็ยิ่งเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากขึ้นเท่านั้น และยังผ่านอะไรมามากเท่าไร ก็ยิ่งทำให้ชีวิตของเราสมบูรณ์และน่าสนใจมากขึ้นเท่านั้น สิ่งเหล่านั้นทำให้น่าสนใจมากขึ้นสำหรับคนอื่น การเปลี่ยนแปลงไม่เพียงแต่ทำให้ชีวิตน่าสนใจเท่านั้น ยังสามารถทำให้ชีวิตน่าตื่นเต้น การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่น่าตื่นเต้น แม้แต่เรื่องของการเปลี่ยนแปลงด้านลบในชีวิตเช่นเดียวกัน เมื่อใดก็ตามที่ไม่มีความสุขกับบางสิ่งบางอย่างในชีวิต หรือทำพลาดและล้มเหลวซึ่งความล้มเหลวที่ยิ่งใหญ่ที่สุดสร้างเรื่องราวความสำเร็จที่ดีที่สุด ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงทำให้เป็นคนมีพัฒนาการและรอบรู้มากขึ้น

11) การเปลี่ยนแปลงสามารถปรับปรุงความสัมพันธ์ได้ (Change can improve Your Relationships) การเปลี่ยนแปลงทำให้มีจิตสำนึกและมุมมองที่แตกต่างกันมากขึ้นเกี่ยวกับประสบการณ์และมุมมองของคนอื่นที่ไม่เคยมีมาก่อน

12) มีแนวโน้มที่จะทำตามเป้าหมายมากขึ้น (You're more likely to follow through with your goals) แม้ว่าจะมีเป้าหมายและต้องการไปให้ถึงเป้าหมาย ก็อาจยังคงต่อต้าน

การเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม เมื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงมักจะเห็นคุณค่าของความคิดและความเป็นไปได้ที่เป็นไปได้ของตัวเอง เมื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงจะมีแนวโน้มที่จะบรรลุเป้าหมายของตนเองมากขึ้น

Coaching (2019) กล่าวถึงความสำคัญของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงว่ามีความหมายต่ออนาคต การเปลี่ยนแปลงผลักดันให้ตัวเราเป็นคนที่มีการพัฒนาการมากขึ้น เรียนรู้วิธีปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ คิดหาวิธีที่ไม่เหมือนใครและทำงานเพื่อยอมรับตัวเอง การผจญภัยเหล่านี้มารวมกันเพื่อส่งเสริมการเติบโตส่วนบุคคล

ความสำคัญและประโยชน์ของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change) สรุปได้ว่า ทำให้เรียนรู้สิ่งใหม่ มีความเชี่ยวชาญในทักษะใหม่ เข้าใจสถานการณ์ ตระหนักว่าปฏิกิริยาของเราต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติและเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเปลี่ยนผ่าน มีทัศนคติที่ดีและเปิดใจกว้าง รู้คิดในระยะยาว มีความยืดหยุ่น รู้จักการจัดการความเครียด ช่วยในการปรับตัว รู้จักการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ชื่นชม ความล้มเหลวและสนุกกับความสำเร็จ และมีแนวโน้มที่จะทำตามเป้าหมายมากขึ้น พร้อมรับมือกับเทคโนโลยี/การรักษาที่ล้ำสมัย และยอมรับนวัตกรรมทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

1.5 ขั้นตอนการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

Perille (2011) กล่าวถึงสิ่งจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

- 1) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ: อาจารย์ใหญ่ทำงานร่วมกับครูเพื่อนำวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน
- 2) ครูร่วมมือ: เจ้าหน้าที่มุ่งมั่นในโรงเรียน ได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างเข้มแข็งและทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงโรงเรียน
- 3) ครอบครัวที่เกี่ยวข้อง: เจ้าหน้าที่โรงเรียนทั้งหมดสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับครอบครัวและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้
- 4) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน: โรงเรียนมีความปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย ครูมีความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียน นักเรียนได้รับการสนับสนุนจากครูและเพื่อน
- 5) การสอนที่ทะเยอทะยาน: ชั้นเรียนมีความต้องการด้านวิชาการและดึงดูดนักเรียนโดยเน้นการประยุกต์ใช้ความรู้

รายงานของ Institute for education sciences ในปี 2008 (as cited in Perille, 2011) ที่ชื่อว่า Turning around chronically low-performing schools ระบุรายการกลยุทธ์ที่

สอดคล้องกับ 5Essentials เป็นอย่างดี และนักวิจัยพบว่าขั้นตอนสำคัญในการพยายามตอบสนองที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด ดังนี้

1) ส่งสัญญาณถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ด้วยความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง โรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำจำเป็นต้องทำการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนภายในระยะเวลาอันสั้น ความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่งและความมุ่งมั่นของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนความพยายามนี้ไปข้างหน้าอย่างประสบความสำเร็จ

2) ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการในการปรับปรุงการเรียนการสอนตามหลักฐานและดำเนินการวัดความก้าวหน้าของนักเรียนและการปฏิบัติของนักการศึกษาเพื่อปรับปรุงกลยุทธ์

3) ทำการปรับปรุงที่มองเห็นได้ในช่วงต้นของกระบวนการตอบสนองของโรงเรียน (ชนะอย่างรวดเร็ว) ความสำเร็จในช่วงต้นจะช่วยให้พนักงานเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นไปได้และช่วยสร้างการยอมรับในกระบวนการที่กว้างขึ้นและมุ่งมั่นมากขึ้น

4) สร้างพนักงานที่มุ่งมั่น ผู้นำโรงเรียนต้องพัฒนาที่มนักการศึกษาที่เต็มใจและสามารถทำสิ่งที่จำเป็นเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของนักเรียน

Abbas (2014) ได้กล่าวถึง 5 ความท้าทายเบื้องต้นในการดำเนินการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยดังนี้

1) ความสำคัญของการสื่อสาร (Importance of communication)

เมื่อพูดถึงการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างราบรื่น การสื่อสารมักเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุด การสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด ตัวอย่างเช่น หากฝ่ายบริหารสื่อสารกับพนักงานอย่างชาญฉลาดเพื่อค้นหาความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมการจัดการการเปลี่ยนแปลง การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจะลดลงอย่างมากเนื่องจากพนักงานได้รับการสื่อสารอย่างเหมาะสม

ประโยชน์อีกประการของการสื่อสารอย่างต่อเนื่องคือ ขจัดความเข้าใจผิดใด ๆ ที่จะเกิดขึ้นและตัดทอนความเข้าใจผิด ๆ ที่เกิดขึ้นทันที และช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและเป็นมิตรมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่แนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ดี Gustin (2007 as cited in Abbas, 2014) กล่าวว่ากลยุทธ์การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องประกอบด้วย การสื่อสาร การอภิปราย และการมีส่วนร่วม “ในการจัดตั้งธุรกิจใด ๆ โปรแกรมการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องมีการสื่อสารด้วย การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของโปรแกรมการจัดการการเปลี่ยนแปลง”

2) การจัดการความกลัว (Managing fear)

ความกลัวเป็นอุปสรรคที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกลัวที่จะส่งผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน และบางครั้งกลัวว่าจะตกงาน เนื่องจากปัจจัยความกลัว จึงมีการแนะนำเสมอว่าการดำเนินการเปลี่ยนแปลงควรระมัดระวังและเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งพนักงานสามารถพบว่าตนเองมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง พนักงานกลัวว่าจะก่อให้เกิดอันตรายและต่อต้าน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลง ถูกกำหนดขึ้นจากบนลงล่าง การต่อต้านจึงมาในลักษณะเดียวกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งผู้บริหารระดับสูงในองค์กรที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์จะเป็นคนแรกที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เหตุผลคือจะกลัวว่าการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่อตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงมักมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3) การรักษาพนักงาน (Retention of employees)

ท่ามกลางความท้าทายอื่น ๆ อีกมากมายที่องค์กรเผชิญอยู่ในปัจจุบันคือการรักษาพนักงานไว้ และสำหรับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเทคโนโลยีขั้นสูง ปัญหาการรักษาพนักงานจะมีความสำคัญมากขึ้น การรักษาพนักงานด้วยการจัดฝึกอบรมหรือออกแบบช่วยปรับปรุงความสามารถทางวิชาชีพ จะช่วยให้พนักงานอยู่กับเราได้ตลอดไปไม่เปลี่ยนที่ทำงานที่ให้สวัสดิการที่ดีกว่า

4) ความก้าวหน้าหนึ่งข้อเป็นสิ่งสำคัญ (One breakthrough is important)

ความสำเร็จในระยะเริ่มต้นของการแนะนำการเปลี่ยนแปลงจะกลายเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในอนาคต ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างใดอย่างหนึ่งในช่วงเริ่มต้น ความก้าวหน้าสามารถมาในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น ผลผลิตที่เพิ่มขึ้นหรือความสามารถในการทำกำไร เห็นได้ชัดว่าขั้นตอนเริ่มต้นของการดำเนินการเปลี่ยนแปลงนั้นสร้างความเครียดให้กับทั้งผู้บริหารและพนักงานและการคาดหวังความก้าวหน้าในขั้นตอนเหล่านี้เป็นเรื่องยาก

5) การจัดการความขัดแย้ง (Conflict management)

ความขัดแย้งซึ่งถือว่าเป็นหลีกเลี่ยงไม่ได้ในกลุ่มคนเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมขององค์กร ดังนั้นควรจัดการกับความขัดแย้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

UWorld (n.d.) ได้กล่าวถึง 6 วิธีในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเชิงบวกไว้ดังนี้

1) รับทราบการเปลี่ยนแปลง สิ่งสำคัญคือต้องมองดูความเปลี่ยนแปลงและยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น ถือเป็นก้าวแรกที่สำคัญ

2) มองสถานการณ์ในแง่ดี ให้มองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ดีมีประโยชน์ต่อตัวเองให้สามารถก้าวทันสิ่งที่เกิดขึ้นได้

3) อย่าเครียดกับการเครียด หากเกิดความรู้สึกเครียดหรือไม่สบายใจขึ้นมาให้จัดการกับความเครียดนั้นก่อน แต่อย่าทำให้จิตใจและร่างกายทำงานหนักเกินไปโดยคาดการณ์ถึงความวิตกกังวลซึ่งอาจทำให้สิ่งต่าง ๆ แย่ลงได้

4) วิเคราะห์ค่านิยมเมื่อเทียบกับความกลัว เมื่อการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ไม่ว่าจะมากหรือน้อยเกิดขึ้นและทำให้สามารถผ่านไปได้อย่างดี อาจจะน่ากลัว แต่อย่าปล่อยให้ความกลัวว่าการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลต่อความคิดของเราเป็นทำร้ายร่างกายเรา

5) แบ่งปันความคิดของตนเองกับผู้อื่น ด้วยการพูดคุยกับคนรอบข้างและเพื่อนร่วมงานซึ่งการพูดคุยกับคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ของเราจะช่วยให้มั่นใจได้ว่าคนรอบข้างจะคอยเป็นกำลังใจและช่วยเหลือเราเสมอ

6) ยืดหยุ่นและยอมรับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเราทุกคนจะประสบกับการเปลี่ยนแปลงบางอย่างในช่วงเวลาของเรา สิ่งสำคัญคือจงยืดหยุ่นกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น Wheelans (2022) ได้กล่าวถึงการจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้นั้นสามารถทำได้ดังนี้

- 1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นส่วนสำคัญของชีวิต
- 2) แสดงความเปิดใจกว้างต่อแนวคิดและข้อเสนอใหม่ ๆ
- 3) แสดงความเต็มใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ
- 4) เสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
- 5) ใช้วิธีการที่สร้างสรรค์ในการเปลี่ยนแปลงซึ่งท้าทายสมมติฐานและไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของการปรับปรุงการปฏิบัติที่มีอยู่อย่างหมดจด

6) มองสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนางาน

7) ยังคงคิดบวกเกี่ยวกับการก้าวไปข้างหน้าแม้จะเป็นจริงเกี่ยวกับความยากลำบากของการเปลี่ยนแปลง

8) ทำทนายสภาพที่เป็นอยู่อย่างสร้างสรรค์

Coaching (2019) กล่าวถึง 10 วิธีการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงดังนี้

1) พึงระลึกว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นเรื่องปกติและเป็นเรื่องจำเป็น บางครั้งการยอมรับเหล่านี้เพียงอย่างเดียวจะทำให้มีสถานะที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นหรือมีความสามารถมากขึ้นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

2) ตั้งชื่อและรับทราบการเปลี่ยนแปลงที่กำลังประสบอยู่ การตั้งชื่อประสบการณ์นั้นเป็นก้าวแรกที่ยอดเยียมที่ทำให้เราเกิดพลังบวก

3) กำหนดขอบเขตการควบคุมของตนเอง ประเมินสถานการณ์และพิจารณาว่าองค์ประกอบใดอยู่ในการควบคุมของตนเอง การจัดหมวดหมู่องค์ประกอบเป็น "อยู่ในการควบคุมของตนเอง" และ "อยู่นอกการควบคุมของตนเอง"

4) แยกตัวเองออกจากประสบการณ์ ตัวเราไม่ได้ถูกกำหนดโดยการเปลี่ยนแปลงเพียงครั้งเดียว ตัวเราเป็นคนที่มีความสามารถมากมายและหลากหลาย การเปลี่ยนแปลงชีวิตสามารถส่งผลกระทบกับตัวเราอย่างมาก และตัวเราต้องตัดสินใจว่าการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งมีความหมายต่อตัวเองอย่างไร

5) รักษากิจวัตรและกิจกรรมการดูแลตนเองในขณะที่สิ่งต่าง ๆ กำลังเปลี่ยนแปลงไปในชีวิต การพึ่งพาแนวทางปฏิบัติในการดูแลตนเองเพียงเล็กน้อยที่ช่วยเป็นรากฐานและสนับสนุนจะช่วยให้ได้มาก

6) เน้นความยืดหยุ่น การเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งจะนำมาซึ่งความรู้สึกไม่สบายในระดับหนึ่ง เมื่อพบกับความรู้สึกไม่สบายนี้และเรียนรู้ส่วนใหม่ ๆ ของตัวเอง ตัวเราจะแข็งแกร่งขึ้นและฉลาดขึ้น

7) ขอความช่วยเหลือ สามารถในคนรอบข้างช่วยเหลือในช่วงของการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งเป็นโอกาสในการเชื่อมต่อกับตัวเองและชุมชน

8) ให้รู้สึกดีใจกับการเติบโต ตนเองกำลังก้าวหน้าผ่านการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้ง เราอาจสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

9) สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน สามารถช่วยติดต่อคนอื่น ๆ ที่เคยผ่านการเปลี่ยนแปลงที่คล้ายคลึงกันนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับตัวของตนเอง

สิ่งจำเป็นในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change) ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ที่ต้องทำงานร่วมกับครูเพื่อนำวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน ความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่งและความมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนี้ไปข้างหน้าอย่างประสบความสำเร็จ โดยโรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการในการปรับปรุงการเรียนการสอนตามหลักฐานและดำเนินการวัดความก้าวหน้าของนักเรียนและการปฏิบัติของนักการศึกษาเพื่อปรับปรุงกลยุทธ์ โดย

ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจนให้กับทีมหรือครูรับทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (Perille, 2011; Abbas, 2014; Wheelans, 2022)

2) ครูให้ความร่วมมือ ได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างเข้มแข็ง โดยการจัดฝึกอบรม หรือออกแบบปรับปรุงความสามารถทางวิชาชีพ และทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงโรงเรียน (Perille, 2011, Abbas, 2014)

3) ครอบครัวยุคใหม่ที่เกี่ยวของ บุคลากรในโรงเรียนควรสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น กับครอบครัวและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนโรงเรียนจึงเป็นเรื่อง สำคัญ ด้วยการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมนวัตกรรมและยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Perille, 2011; Coaching, 2019; Wheelans, 2022)

4) ตัวของเราต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง ให้มองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่อง ที่ดี หากเกิดความรู้สึกเครียดหรือไม่สบายใจกับการเปลี่ยนแปลง ให้จัดการกับความเครียดนั้นก่อน การยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นส่วนสำคัญของชีวิต อาจมีการแบ่งปันความคิดของตนเอง กับผู้อื่น ด้วยการพูดคุยกับครอบครัวและเพื่อนของเราการพูดคุยกับคนอื่น ๆ และแสดงความเปิด ใจกว้างต่อแนวคิดและข้อเสนอใหม่ ๆ (UWorld, 2021; Wheelans, 2022)

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษางานวิจัยเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง (Embracing Change) ทั้งต่างประเทศและภายในประเทศ ดังนี้

Wah (2010) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์สำหรับการปรับตัวในการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ตัวอย่างการวิจัยจาก 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสหราชอาณาจักร มาเลเซีย และเนเธอร์แลนด์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ อาจารย์ใหญ่ , ครูประจำชั้นปีที่ 1 , ครูอนุบาล , ครู ผู้ช่วยสอน และผู้ประสานงานความต้องการทางการศึกษาพิเศษ ดำเนินการด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกต และการสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ในกรณีของโรงเรียนประถมศึกษาในสหราชอาณาจักร แนวทางปฏิบัติแบบรวมจะเน้นที่การจัดหาทรัพยากรภายนอกและความเชี่ยวชาญเพื่อ เสริมการสอนในห้องเรียน ในประเทศเนเธอร์แลนด์ จุดเน้นอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงของครูผ่าน การเปลี่ยนทัศนคติและการพัฒนาทักษะระหว่างการสอน กรณีที่ 3 กรณีของมาเลเซีย เน้นความสัมพันธ์ที่ไม่ต่อเนื่องระหว่างนักการศึกษาพิเศษและครูประจำในการให้การศึกษา แบบเรียนรวมในโรงเรียน

Burke & Foulger (2014) ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ผ่านมือถือในการศึกษาของครู: ข้อมูลเชิงลึกจาก 4 โปรแกรมที่มีการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ ครูจากสถานศึกษา 4 แห่งในสหรัฐอเมริกาที่มีการนำหลักสูตรไปใช้อย่างเต็มรูปแบบโดยการใช้เทคโนโลยีมือถือไปใช้ในห้องเรียน ดำเนินการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการเปลี่ยนหลักสูตรเทคโนโลยีการศึกษาให้ครอบคลุมการสอนเกี่ยวกับอุปกรณ์เคลื่อนที่ ได้แก่ ความมุ่งมั่นของสถาบันต่อนวัตกรรม ความเชื่อในความสำคัญของการก้าวล้ำหน้า และความคาดหวังจากเขตการศึกษาในท้องถิ่นเป็นแรงจูงใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ การสนับสนุนสถาบันและการบริหาร และความคาดหวังที่คณาจารย์ทุกคนมีส่วนร่วมในการนำหลักสูตรไปใช้ถือเป็นคุณลักษณะภายในที่สำคัญต่อความสำเร็จ สุดท้าย การเพิ่มความรู้ของคณาจารย์เกี่ยวกับเทคโนโลยีมือถือ เงินทุน และการค้นหาแนวทางการพัฒนาและการเรียนการสอนที่ถูกต้องถือเป็นความท้าทายของสถาบันเป็นอย่างมาก

Razak et al., (2016) การพัฒนาวิชาชีพครูแบบพลิกกลับ: การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่คงทน ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย ดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการทดลองดำเนินการใน 4 ขั้นตอน การจดจำและทำความเข้าใจ (Train-to-Learn (TL)) ดำเนินการในโหมดตัวต่อตัว ประยุกต์ใช้และวิเคราะห์ (TL-1) ดำเนินการออนไลน์ ประเมินผล (TL-2) ดำเนินการในโหมดตัวต่อตัว (TL-3) และสุดท้ายสร้าง (TL-4) ดำเนินการทางออนไลน์ ตัวอย่างการวิจัย คือ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพมีความสำคัญต่อความเป็นมืออาชีพของครู และแนวทางของโปรแกรมสอดคล้องกับความต้องการของการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เป็นพื้นฐานที่ครูคอยติดตามการสอนที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาซึ่งเกิดจากการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการศึกษา

MacDonald et al., (2016) ศึกษาเรื่อง หลักสูตรของครู: การรับรู้และการเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนศิลปะและนักการศึกษา ดำเนินการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักสูตรวิชาศิลปะของประเทศออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่า มิติการเรียนรู้ของการวางแผนความคิด การทดลองและการพัฒนา การไตร่ตรอง การแก้ไข และการสื่อสารถูกนำมาใช้เพื่อตรวจสอบการดำเนินการตามหลักสูตรใหม่ ความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบ เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการพิจารณาว่าครูสามารถปรับตัวในการบังคับใช้และการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร

Neill (2017) ศึกษาเรื่องการยอมรับความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง : เรียนรู้จากประสบการณ์จากการสอนแบบสหวิทยาการและการทำงานร่วมกันในการเรียนรู้ ซึ่งมีตัวอย่างวิจัยเป็นครู ดำเนินการวิจัยด้วยการทดลอง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมของทีมที่แข็งแกร่งซึ่งสร้างขึ้นจากความเป็นผู้นำร่วมกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความมุ่งมั่น โดยได้รับการสนับสนุนจากสถาบันที่เข้มแข็ง เพื่อให้การทำงานร่วมกันมีความสมบูรณ์และยั่งยืน

Placklé al et., (2018) ศึกษาเรื่อง นักเรียนยอมรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในการศึกษาอาชีวศึกษา ตัวอย่างวิจัยเป็นนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาอาชีวศึกษา ดำเนินการด้วยการสำรวจความคิดเห็นเป็นเชิงปริมาณ ผลการวิจัย พบว่าการรับรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในปัจจุบันของนักเรียนส่วนใหญ่แตกต่างจากลักษณะของการเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง โดยนักเรียนต้องการวิธีการเรียนรู้ที่ทำท่ายมากขึ้น ร่วมกับการสนับสนุนการเรียนรู้แบบปรับตัว จึงมีความจำเป็นต้องออกแบบหลักสูตรอาชีวศึกษาใหม่ในลักษณะที่คุณลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน

Nadim & Singh (2019) ศึกษาเรื่อง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จ: การปรับตัวในสถานการณ์การต่อต้าน ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ ครูระดับอุดมศึกษา ดำเนินการวิจัยด้วยการสืบค้นเอกสาร ผลการวิจัย พบว่า นักทฤษฎีระบบได้จัดการกับการเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นในการอยู่รอดขององค์กร โดยใช้แบบจำลองระบบเปิด ทฤษฎีระบบเปิดระบุว่าองค์กรเป็นระบบสังคมที่มีจุดประสงค์ของตนเองที่มีจุดมุ่งหมายและดำเนินการภายในระบบที่ใหญ่ขึ้น

Pion (2020) ศึกษาเรื่อง การแก้ปัญหาความแตกต่างทางคณิตศาสตร์ : การยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการสร้างขีดความสามารถผ่านการสนับสนุนความเป็นผู้นำของโรงเรียนและการสอนของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติทางคณิตศาสตร์ระดับ K-8 ตัวอย่างวิจัยเป็นครูผู้สอนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย และผู้นำโรงเรียน ดำเนินการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเวลาและการสอนของครูเป็นอุปสรรคต่อการริเริ่มโปรแกรมการปฏิบัติทางคณิตศาสตร์ระดับ K-8 อย่างไรก็ตาม ข้อมูลส่วนใหญ่ที่รวบรวมได้นั้นแสดงถึงมุมมองที่ไม่เห็นด้วยของการดำเนินการตามความคิดริเริ่มการสอนทางคณิตศาสตร์ที่แตกต่าง

Fife-Demski (2023) ทำการศึกษาเรื่อง การปรับตัวสู่การสร้างหลักสูตร: ระดับการมีส่วนร่วมของนักศึกษาวิชาชีพครู ตัวอย่างวิจัยเป็นนักศึกษาวิชาชีพครูที่กำลังวิชาเอกครุศาสตร์ครูระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า ตัวอย่างวิจัยจะยอมรับหลักสูตรนี้เมื่อทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับแก้ไขหลักสูตรร่วมกัน ในขณะที่ความท้าทายต่อการใช้หลักสูตรที่มีการปรับใหม่ พบว่าสามารถปรับตัวต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ต้องการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนยอมรับความท้าทายที่มาพร้อมกับการสอนและมองว่าเป็นวิธีการเรียนรู้อย่างหนึ่ง

จากการทบทวนและศึกษาถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change) ในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษางานวิจัยในช่วงปี ค.ศ. 2010 – 2021 โดยศึกษาการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change) จากตัวอย่างงานวิจัยที่เป็นครูผู้สอนเป็นหลัก ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์งานวิจัยออกเป็น 3 ประเด็นดังนี้

1) ตัวอย่างเป็นทั้งครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา (Wah, 2010) ครูมัธยมศึกษา (MacDonald et al., 2016; Neill, 2017) นักเรียนสายอาชีวศึกษา (Placklé al et., 2018) อาจารย์ในมหาวิทยาลัย (Razak at el., 2014; Placklé al et., 2018) เป็นนักศึกษากำลังเรียนวิชาชีพครู Veronica Marie Fife-Demski (2021) รวมทั้งศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง Nadim & Singh, (2019)

2) การเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาเชิงคุณภาพแบบมีส่วนร่วม Veronica Marie Fife-Demski (2021) ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ (MacDonald et al., 2016; Pion, 2020) สัมภาษณ์เชิงลึก (Burke & Foulger, 2014) สัมภาษณ์ความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม (Neill, 2017; Placklé al et., 2018) แบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Wah, 2010) และมีลำดับขั้นตอนในการศึกษาชัดเจน ได้แก่ ขั้นที่ 1 สัมภาษณ์ความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมและจิตวิทยา ขั้นตอนที่ 2 มุ่งเน้นไปที่ความต้องการของครูสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จในขั้นตอนของนวัตกรรมการศึกษา ขั้นที่ 3 การดำเนินการใช้หลักสูตร (Neill, 2017) ดำเนินการทดลองใน 4 ขั้นตอน Train-to-Learn (TL) การจดจำและทำความเข้าใจ (TL-1) ดำเนินการในโหมดตัวต่อตัว ประยุกต์ใช้และวิเคราะห์ (TL-2) ดำเนินการออนไลน์ ประเมินผล (TL-3) ดำเนินการในโหมดตัวต่อตัว และสุดท้ายสร้าง (TL-4) ดำเนินการทางออนไลน์ (Razak at el., 2014)

3) ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษางานวิจัย พบว่า

3.1) ปัจจัยที่จำเป็นในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีมุมมองในภาพอนาคตการเรียนการสอนที่ปรับเปลี่ยนตามปัญหาในโลกแห่งความเป็นจริง ได้แก่ การใช้แนวทาง

ใหม่ในการสอนและการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องในหลักสูตร สอนสิ่งที่จำเป็นในโลกแห่งความเป็นจริง ความเชี่ยวชาญ รวมถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมของทีมงานที่แข็งแกร่ง ซึ่งสร้างขึ้นจากความเป็นผู้นำร่วมกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความมุ่งมั่น โดยได้รับการสนับสนุนจากสถาบันที่เข้มแข็ง เพื่อให้การทำงานร่วมกันมีความสมบูรณ์และยั่งยืน

3.2) ผลการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักสูตรการนำเทคโนโลยีมือถือมาใช้ในหลักสูตรการศึกษาของครูและกระตุ้นการวิจัยเพิ่มเติมในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในการปรับหลักสูตร ความจำเป็นต้องออกแบบหลักสูตร มีส่วนร่วมที่หลากหลายกับหลักสูตรของโรงเรียน การมีส่วนร่วมหลายระดับในการปรับหลักสูตรซึ่งกำหนดไว้ว่าเป็นการวิจารณ์ การแก้ไข และการสร้าง ความเป็นเจ้าของหลักสูตรที่น่าพอใจ จุดมุ่งหมายคือให้ครูผู้สอนเพื่อส่งเสริมให้ครูนักเรียนยอมรับความท้าทายที่มาพร้อมกับการสอนและมองว่าเป็นวิธีการเรียนรู้

3.3) ความเป็นครูมืออาชีพในสถานการณ์ที่ต้องปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยการตรวจสอบรูปแบบการสอนและผลลัพธ์ในการเปลี่ยนแปลงบางอย่างที่จะทำให้การศึกษาดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติวิชาชีพครูอุดมศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการออกแบบงานของครู ครูสามารถเรียนรู้วิธีปฏิบัติใหม่ ๆ ได้ ในขณะที่พัฒนาสามารถปรับปรุงความเหมาะสมระหว่างวิธีการทำงานของตนเองกับสภาพแวดล้อมที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู

2.1 ความหมายของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนและศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร และบทความวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศถึงการให้คำนิยามและความหมายเกี่ยวกับคำว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้รวบรวมนิยามและความหมายของความสามารถในการจัดการเรียนรู้จากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร และบทความวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยนำเสนอเรียงลำดับตามช่วงเวลาของการให้คำนิยามและความหมายของความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยมีรายละเอียดดังตาราง 2 ต่อไปนี้

ตาราง 2 นิยามและความหมายของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้ให้นิยามและความหมาย	นิยามและความหมายของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู
Hakim (2015)	ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับทักษะของครูในกระบวนการเรียนรู้รวมอยู่ในหมวดหมู่ของความสามารถทางวิชาชีพ ความสามารถคือการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและศึกษาอย่างลึกซึ้งครอบคลุมการเรียนรู้เนื้อหาหลักสูตรและเนื้อหาสาระในเชิงปรัชญา
Barutu et al., (2018)	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างแรงจูงใจในการเรียนโดยบทบาทของครูคือ 1) ครูเป็นแหล่งเรียนรู้ 2) ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก 3) ครูเป็นผู้จัดการ 4) ครูเป็นผู้สาธิต 5) ครูเป็นพี่เลี้ยง 6) ครูเป็นผู้จูงใจ และ 7) ครูเป็นผู้ประเมิน ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ต้องมีทักษะพื้นฐานเพื่อให้ครูสามารถดำเนินการตามบทบาทในการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้การเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
Afrikani et al., (2020)	ความสามารถของครูในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งมีนัยความสามารถใน 2 บริบท กล่าวคือ ประการแรก เป็นตัวบ่งชี้ความสามารถที่แสดงการกระทำที่สังเกตได้ ประการที่สอง เป็นแนวคิดที่รวมถึงแง่มุมด้านความรู้ความเข้าใจ อารมณ์ และการกระทำตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติโดยรวม
วศิน ชูชาติ (2559)	การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการหรือวิธีการที่ครูผู้สอนได้นำมาจัดประสบการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์ของหลักสูตร/ รายวิชา, มีเทคนิค วิธีการที่ชัดเจน มีการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้โดยอาศัยปฏิสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียนในบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

ตาราง 2 (ต่อ)

ผู้ให้นิยามและความหมาย	นิยามและความหมายของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู
วลิดา อุ่นเรือน (2563)	การแสดงออกถึงการเป็นผู้มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความพร้อมของผู้เรียนที่แตกต่างกันหลากหลายบนพื้นฐานที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด ที่นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่ บรรลุผลตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ
ดำรงค์ ชลสุข (2563)	ครูที่มีความสามารถ และทักษะในการสอน มีแบบการสอนของตนเอง และสาคิตการสอนให้เด็กเห็นให้ดูของจริง การสอนต้องอธิบายเนื้อหาให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจน โดยวิธีการง่าย ๆ มีการยกตัวอย่าง มีอุปกรณ์การสอนแสดงให้นักเรียนดู

จากตาราง 2 พบว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู (Teacher's ability to manage learning) ได้ให้ความสำคัญกับทักษะหรือกระบวนการสอนของครูที่สามารถถ่ายทอดจัดประสบการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ผ่านการสอนที่อธิบายเนื้อหาให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจน โดยวิธีการง่าย ๆ (Hakim, 2015; วคิน ชูชาติ, 2559; ดำรงค์ ชลสุข, 2563) ซึ่งครูต้องมีแง่มุมด้านความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยครูต้องมีทักษะพื้นฐานเพื่อให้สามารถดำเนินการตามบทบาทในการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้การเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถออกสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและศึกษาอย่างลึกซึ้ง ครอบคลุมการเรียนรู้เนื้อหาหลักสูตรและเนื้อหาสาระในเชิงปรัชญา (Barutu et al., 2018) ซึ่ง Hakim (2015) กล่าวว่า ครูจะได้รับการตระหนักรู้ในบทบาทของตนเองและเป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาชีพ รวมถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างแรงจูงใจในการเรียนให้กับนักเรียน (วคิน ชูชาติ, 2559; Barutu et al., 2018)) ทั้งนี้คำนึงถึงการตอบสนองความต้องการและความพร้อมของผู้เรียนบนพื้นฐานที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดที่นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมบรรลุผลตามเนื้อหาหลักสูตรและเนื้อหาสาระในเชิงปรัชญา หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ (Hakim, 2015; วลิดา อุ่นเรือน, 2563)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามและความหมายของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ว่าหมายถึง ทักษะหรือกระบวนการสอนของครูที่สามารถถ่ายทอดความรู้ผ่านการสอนที่อธิบายเนื้อหาให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจน โดยวิธีการง่าย ๆ โดยครูต้องเป็นผู้ที่มีความ

เชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่ตอบสนองความต้องการและความพร้อมของนักเรียน นำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมบรรลุผลตามเนื้อหาหลักสูตรและเนื้อหาสาระในเชิงปรัชญา หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครู

Afrikan et al., (2020) กล่าวว่าวิถีการส่งเสริมความสามารถของครู ประกอบด้วย ส่งเสริมภาระหน้าที่และอาชีพของครู เช่น ความสามารถในการออกแบบแผนการดำเนินงาน การจัดการเรียนรู้ และการดำเนินการเรียนรู้ (บทนำ กิจกรรมหลัก เช่น การสำรวจ ชี้แจง ยืนยัน และปิด) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ จำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของครูในฐานะครูมืออาชีพที่ทำหน้าที่ของตนโดยเพิ่มความสามารถในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมและสร้างโอกาสที่ดีในกระบวนการเรียนรู้

Barutu et al., (2018) อธิบายว่าทักษะพื้นฐานที่ครูต้องมี ได้แก่

- 1) ทักษะการตั้งคำถาม
- 2) ทักษะการเสริมแรงในรูปคำชื่นชม รางวัล และภาษามือ
- 3) ทักษะการเปลี่ยนแปลงสิ่งเร้าที่ทำให้การเรียนรู้ไม่น่าเบื่อและดึงดูดความสนใจของนักเรียน มีทัศนคติต่อต้านวัยสูง และนักเรียนยังคงเป็นพลเมืองที่กระตือรือร้นในการเรียนรู้
- 4) ทักษะการเปิดปิดการเรียนรู้เป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างเงื่อนไขเบื้องต้นให้กับนักเรียนเพื่อให้มีสมาธิจดจ่อกับประสบการณ์ที่น่าเสนอ
- 5) ทักษะการจัดการห้องเรียนรวมถึงความสามารถของครูในการสร้างและรักษาสภาพการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่สุดและฟื้นฟูสภาพหากเกิดการหยุดชะงัก

ดำรงค์ ชลสุข (2563) ได้กล่าวถึง 20 ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูยุค 4.0 ว่าครูต้องมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการดำรงชีวิตของนักเรียน ครูควรพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีการศึกษาที่ดีเป็นนักเรียนที่น่านับถือ ครูสามารถช่วยเหลือนักเรียนไม่เพียงแต่สอนให้นักเรียนเจริญเติบโตด้านความรู้เท่านั้น แต่ครูต้องช่วยให้นักเรียนปรับปรุงด้านส่วนตัวของนักเรียน เช่น ความประพฤติ การแต่งกาย และกิริยามารยาท เป็นต้น ที่สำคัญก็คือ ครูที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องเป็นครูที่มีทักษะทางอาชีพที่หลากหลาย ในที่นี้นำเสนอ 20 ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูยุค 4.0 มีดังต่อไปนี้

- 1) ครูที่ยิ่งใหญ่ (Enthusiasm) คือครูที่มีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ และในบทเรียนที่สอน อีกอย่างหนึ่งคือ ครูต้องส่งเสริมให้นักเรียนมีอารมณ์ร่วมในการเรียน ประการสุดท้ายครูควรชื่นชม และสนับสนุน

2) ครูที่มีประสิทธิภาพ (Leadership) ต้องมีความสามารถนำ และแนะแนวทางแก่นักเรียนในห้องเรียน บริหารจัดการนักเรียนที่มีความแตกต่างทางบุคลิกภาพ ตลอดจนช่วยควบคุมนักเรียนที่มีความบกพร่องด้านคุณธรรม และควรควรนำทางนักเรียนให้ประพฤติไปในแนวทางที่ดี และสุดท้ายครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

3) การจัดการองค์กร (Organization) หมายถึง การจัดการอย่างมีระบบ ครูต้องตัดสินใจงานใดที่มีความสำคัญก่อนหลัง การบันทึกการสอนควรระบุกิจกรรมอะไรบ้าง และมีการสอบให้คะแนนอย่างไร นอกจากนั้น ครูยังต้องทำงานอื่น ๆ ให้เกิดความสมบูรณ์ในหน้าที่ และเสร็จตามเวลาที่กำหนด

4) ครูที่ดีต้องเป็นผู้ที่เคารพนับถือของเด็ก (Respectful) คือ ทำให้เด็กรู้สึกปลอดภัยเมื่อพวกเขาแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน และควรสอนให้เด็กเป็นผู้ฟังที่ดี เคารพความคิดเห็นของคนอื่น อย่างไรก็ตาม นักการศึกษาเห็นว่าครูต้องสร้างบรรยากาศแวดล้อมที่ดีให้เด็กอีกด้วย

5) ครูทำงานได้หลากหลาย (Multitasking) ครูไม่เพียงแต่สอนตามหลักสูตร หรือเป็นผู้สอบให้คะแนนเท่านั้น แต่ครูต้องทำงานให้ได้หลายด้าน (Multitasking) ครูที่ดีต้องมันตรวจตราพฤติกรรมการเรียน และให้ความสนใจนักเรียนขณะที่สอนในห้องเรียน เมื่อการสอนครั้ง หนึ่งเสร็จลงแล้ว ครูต้องเตรียมการสอนล่วงหน้าทุกสัปดาห์ ในขณะเดียวกันต้องออกข้อสอบ และให้คะแนน ตลอดจนมอบหมายการบ้านให้นักเรียนทำ

6) ครูที่มีความสามารถต้องทำงานเป็นทีม (Teamwork) ทำให้นักเรียนรู้สึกว่พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีม ส่งเสริมให้นักเรียนได้ประสบการณ์จากการทำงานเป็นทีม และควรสอนนักเรียนแก้ปัญหาเป็น และครูต้องสร้างสรรค์แผนงานต่าง ๆ ในการสอนให้เกิดขึ้น

7) มีความสามารถ และทักษะในการสอน (Ability to teach) มีแบบการสอนของตนเอง และสาธิตการสอนให้เด็กเห็นให้ดูของจริง การสอนต้องอธิบายเนื้อหาให้นักเรียนเข้าใจอย่างชัดเจน โดยวิธีการง่าย ๆ มีการยกตัวอย่าง มีอุปกรณ์การสอนแสดงให้นักเรียนดู

8) ครูต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารอย่างโดดเด่น (Communication) สามารถติดต่อประชาสัมพันธ์กับประชาชนทุกอายุ รวมถึงยังต้องติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานนักเรียน และผู้บริหารอื่น ๆ

9) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้น (Adaptability) เป็นกุญแจสำคัญของครู กล่าวคือครูไม่อาจรู้ว่าจะมีสถานการณ์ใดเกิดขึ้นบ้างในชั้นเรียน เช่น นักเรียน

เจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บอย่างกะทันหัน ครูต้องรีบแก้ปัญหาดังกล่าวอย่างรวดเร็ว เช่น แจ่งไปยังหน่วยกู้ภัย หรือครูพาเด็กไปส่งที่โรงพยาบาล เป็นต้น

10) ครูที่เป็นมิตรกับนักเรียน (Interpersonal Skills) จะต้องมีความคล่องตัวที่น่ารัก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เอาใจใส่ และเห็นอกเห็นใจนักเรียน ที่สำคัญควรดูแลใส่ใจเป็นพิเศษแก่นักเรียนที่พิการและด้อยความสามารถ

11) ครูต้องสร้างสรรค์ให้นักเรียนสนใจ (Creativity) และมีส่วนร่วม (Engaged) กับนักเรียน โดยเฉพาะชั้นประถมศึกษา หาทางหลายด้านเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสนใจของนักเรียน ในขณะที่อยู่ในชั้นเรียน ครูมีวิธีการสอนหลากหลายวิธี เช่น บทบาทสมมุติ (Roleplay) หรือ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดความสนุกสนาน

12) การประเมินตนเอง (Self-evaluation) เพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และเพื่อส่งเสริมคุณภาพของการศึกษา ครูจะต้องประเมินตนเองและสร้างตนเองให้เป็นคนใหม่ ทันสมัย และควรจำไว้ว่าสิ่งใดที่ทำผิดพลาดมาในอดีต ต้องนำมาปรับปรุงตนเอง และประเมินตนเอง ที่สำคัญต้องปรับปรุงชั้นเรียน ที่ตนเองสอนอยู่อย่างสม่ำเสมอ

13) ความอดทน (Patience) เป็นกุญแจดอกสำคัญในการทำงานร่วมกับนักเรียน และวัยรุ่น การที่จะให้นักเรียนและวัยรุ่นทุกคนมีความประพฤติที่ดีนั้นเป็นไปได้ ครูจึงควรเข้าใจพฤติกรรมที่พวกนักเรียนแสดงออก และอดทนเฝ้าดูพฤติกรรมเหล่านั้น ถ้าหากนักเรียนยังไม่เข้าใจในสิ่งที่ครูสอน ครูต้องหาทางหลาย ๆ ด้านมาอธิบายในสิ่งนั้น ๆ ให้นักเรียนได้เข้าใจ

14) ครูที่ดีต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) สามารถควบคุมความโกรธ (Angry) และอารมณ์เสีย (Upset) ของตนเองได้ในทุกขณะทุกโอกาส แต่ถ้าหากครูไม่สามารถควบคุมความโกรธ และอารมณ์ได้แล้ว ครูก็ต้องประสบกับความเสียหายในตนเอง

15) เป็นครูเห็นอกเห็นใจนักเรียน (Empathy) นักเรียนก็จะเรียนรู้ในการควบคุมอารมณ์ด้วย และในที่สุดนักเรียนจะต้องมีความสงสารผู้อื่น และอีกอย่างหนึ่งครูต้องสร้างสุขอนามัยด้านทักษะอารมณ์ทางสังคม (Healthy social – emotional skill) ของนักเรียนอีกด้วย การเรียนในชั้นเรียนไม่สามารถทำหน้าที่ได้ดี หากไม่ได้รับความสนับสนุนจากการเรียนรู้แบบชุมชนห้องเรียน (Classroom community) การเรียนรู้แบบชุมชนห้องเรียน (Classroom community) คือห้องเรียนที่จัดสภาพแวดล้อมแบบเฉพาะตัว (Unique) สำหรับเด็กให้ได้รับประสบการณ์ จากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนนักเรียนด้วยกันเอง นักเรียนสร้างสรรค์ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของตนเองให้เกิดขึ้น ชุมชนห้องเรียนที่แข็งแกร่งนั้น ประกอบด้วย การเรียนที่นักเรียน

ได้รับมอบอำนาจจากครู นักเรียนกำหนดค่านิยมร่วมกัน และท้ายที่สุดนักเรียนจะมีความเจริญเติบโตในทุก ๆ ด้าน

16) ครูต้องเป็นผู้แก้ปัญหาที่หลากหลายได้ (Critical thinking) ปัญหาที่มักเกิดกับนักเรียนบ่อย ๆ ได้แก่ ปัญหาความขัดแย้ง ครูต้องตอบปัญหาที่เป็นจุดต่างพร้อยของนักเรียนให้ได้ ที่สำคัญครูต้องสร้างบทเรียนใหม่ ๆ ให้แก่นักเรียน สอนการเล่นเกม และต้องสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนกับเพื่อน ๆ

17) ครูต้องมีความมั่นใจ (Confidence) คือ ครูต้องมีความมั่นใจในตนเอง การที่ยื่นหน้าห้องเรียนได้อย่างสง่าวามได้นั้น ครูต้องมีบุคลิกภาพที่เข้มแข็ง ตอบคำถามนักเรียนได้ และต้องใส่ใจที่จะทำให้ตนเองเกิดความมั่นใจในขณะที่สอนในชั้นเรียน

18) มีความมุ่งมั่น (Commitment) ถ้าท่านต้องการเป็นครูที่ดี ท่านต้องรับผิดชอบในงานการสอน และงานดูแลชั้นเรียน ที่สำคัญ ครูต้องสอนให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงชีวิตให้ดีขึ้น

19) มีอารมณ์ขัน (A sense of humour) ครูจะมีอารมณ์ขันหรือไม่ขึ้นอยู่กับการทักษะของแต่ละบุคคล ถ้าหากครูมีอารมณ์ขันด้วยแล้ว ก็จะเกิดประโยชน์แก่นักเรียน ครูที่หัวเราะและทำให้ บทเรียนสนุกสนาน นักเรียนจะมีความสุข และพวกเขาพร้อมเปิดใจที่จะเรียน

20) การเข้าถึงได้ง่าย (Approachableness) เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับครูที่จะพึงมี นักเรียนต้องการที่จะถามคำถามครู และต้องการพูดคุยกับครู เมื่อพวกเขามีปัญหาโดยปกติแล้วนักเรียนมักกลัวครู และคิดว่าสิ่งที่พวกเขาถามหรือคุยกับครูนั้นเป็นสิ่งที่ผิด

สรุปได้ว่าทักษะการจัดการเรียนการสอนของครู คือ เทคนิคการจัดการเรียนการสอนแสดงให้เห็นว่าสามารถออกแบบแผนการดำเนินงานการเรียนรู้ การดำเนินการเรียนรู้ ปรับปรุงพฤติกรรมในห้องเรียน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ จำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของครู ซึ่งครูควรใช้เทคนิคของการจัดการห้องเรียนที่เหมาะสมกับนักเรียนของให้ได้มากที่สุด

2.3 ตัวชี้วัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนและศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร และบทความวิชาการถึงการกล่าวถึงให้ถึงตัวชี้วัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ดังนี้

Hakim (2015) กล่าวว่าตัวชี้วัดความสามารถทางการสอนของครู ได้แก่

1) ควบคุมด้านกายภาพ ศีลธรรม จิตวิญญาณ สังคม วัฒนธรรม อารมณ์ และปัญญา

2) การควบคุมทฤษฎีการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้ที่ให้ความรู้

- 3) พัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอน
- 4) การจัดการเรียนการสอนทางการศึกษา
- 5) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้
- 6) อำนวยความสะดวกในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นจริงตามศักยภาพ
- 7) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ความเห็นอกเห็นใจ และมารยาทกับนักเรียน
- 8) ดำเนินการประเมินและประเมินผลและผลการเรียนรู้
- 9) ใช้การประเมินและประเมินผลเพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้
- 10) ดำเนินการเพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนรู้โดยตรง

เพื่อวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์แนวคิดการสอนใช้ตัวชี้วัดการวัดระดับความเข้าใจของผู้เรียน การออกแบบการเรียนการสอน และการนำการเรียนรู้ทางการศึกษา การวินิจฉัย การประเมินการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นจริงตามศักยภาพของนักเรียน

Afrikan et al., (2020) กล่าวถึง ความสามารถของครูมืออาชีพเพื่อดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่สุดประกอบด้วย

- 1) จัดทำแผนสำหรับจัดทำหลักสูตรและแผนการดำเนินการเรียนรู้
 - 2) การเตรียมการ เช่น การเตรียมสื่อการสอน (การทำเอกสารแจกสรุป) วิธีการประยุกต์ และสื่อการเรียนรู้ที่จะใช้
 - 3) พยายามหาสิ่งใหม่ ๆ กลวิธีตามลักษณะของนักเรียน
 - 4) ทบทวนตนเองหลังการประชุมแต่ละครั้ง
 - 5) ฝึกฝนทักษะพื้นฐานในการสอนอยู่เสมอ
 - 6) พยายามสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เช่น การเรียนรู้ขณะเล่นปริศนา
 - 7) จัดทำสื่อการสอนตามระดับการพัฒนาคำศัพท์ของนักเรียน
 - 8) ดำเนินการประเมินกระบวนการที่ทำไปงานนักเรียน และผลการเรียนรู้
- อย่างต่อเนื่อง

9) สามารถแนะนำนักเรียนในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการผ่านกิจกรรมในเชิงบวก และศักยภาพที่ไม่ใช่วิชาการ เช่น กีฬา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น.2-3) มีกรอบความคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะครูมาจากแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ศึกษาสมรรถนะครู จากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2) การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3) การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4) การทำงานเป็นทีม (Team work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's ethics and integrity) หมายถึงการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่งเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย

2.1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2) การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3) การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4) การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5) ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ปทุมทริกา นิลพัฒน์ (2558, น.7) ได้กล่าวถึงความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ไว้ดังนี้

1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร คือ ครูในสถานศึกษา สามารถสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

2) ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ คือ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง ครูในสถานศึกษาสามารถกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์สังเคราะห์ประยุกต์ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ความแตกต่างและธรรมชาติของ

ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียน และชุมชนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง และประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนา

3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ครูในสถานศึกษาสามารถจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน

4) การใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ครูในสถานศึกษาสามารถใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือ ครูในสถานศึกษาสามารถออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียนสามารถสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

จิราพร รอดพ่วง (2559, น.14-15) ได้กล่าวถึง ทักษะการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของนักศึกษาวิชาชีพครูในการออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายและนำไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดได้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การวิเคราะห์ผู้เรียน หมายถึง การวิเคราะห์ประสบการณ์เดิม รูปแบบการเรียนรู้ รูปแบบการคิด ความสนใจและความถนัด และแรงจูงใจภายในของผู้เรียน

2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ได้อย่าง ชัดเจนและมีความหมาย ครอบคลุมด้าน พุทธพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ออกแบบ

บทเรียนที่มีเนื้อหากิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ วิทยความสามารถ และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมและสอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีการบูรณาการอย่างสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน และประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

3) การดำเนินการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มีรูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความหลากหลายให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ใช้กลยุทธ์การสอนที่สร้างสรรค์และเป็นนวัตกรรมที่เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจ และรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนจัดการเรียนรู้ในวิชาเอกอย่างบูรณาการ สร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียนให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง ได้ฝึกคิดและแก้ปัญหาในเรื่องที่มีความซับซ้อนและสอดคล้องกับสภาพจริง คำนึงถึงมิติของความเป็นมนุษย์และเคารพความเป็นมนุษย์ของผู้เรียน แสดงออกถึงความสนใจห่วงใย และเอาใจใส่ผู้เรียน ใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ อธิบายได้ชัดเจน และสร้างความเข้าใจแก่ผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ควบคุมการเรียนรู้ของตนเอง ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ใช้สื่อนวัตกรรมทรัพยากร และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน

4) การประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายและเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้กิจกรรมการเรียนรู้และลักษณะของผู้เรียน สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม วัดและประเมินผลผู้เรียนอย่าง หลากหลายและตรงตามสภาพจริงและนำผลจากการประเมินมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้

ชูอัธลา เจ๊ะฮะ (2560, น.14-23) ได้กล่าวถึง ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูประกอบด้วย 4 ดังนี้

1) การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ซึ่งครูจะต้องมีทักษะในการที่จะวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียน วิเคราะห์ชุมชนและสถานศึกษา เพื่อให้สามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ซึ่งในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ครูจะต้องมีความเข้าใจกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นในการจัดหลักสูตรสถานศึกษา

มีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการบูรณาการ สามารถกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ตลอดจนเลือกรูปแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีโอกาสเลือกเรียนได้ตามความถนัดตามความสนใจและความสามารถอย่างแท้จริง

2) การจัดการเรียนรู้ โดยผู้สอนจะต้องศึกษาวิเคราะห์สาระสำคัญและเลือกวิธีการที่เหมาะสม และลงมือปฏิบัติให้เกิดผลกับผู้เรียนอย่างจริงจัง เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม

3) การใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ เป็นเครื่องมือที่เป็นช่องทางในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและการสอนได้อย่างราบรื่น

4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินจากชิ้นงาน ผลงาน การทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์หรือการได้คะแนนประเมินจากการสร้างหรือประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงของผู้เรียนจากสถานการณ์จริง หลักฐานจริงที่ผู้เรียนปฏิบัติได้จริง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและเป็นบทบาทหน้าที่ของครูประการหนึ่งที่จะต้องติดตามผลการจัดการเรียนของผู้เรียน

คมกริช ภูคงกิ่ง (2560, น.7) ได้กล่าวถึงสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการสร้าง พัฒนา หลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่นประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรมีความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบ และกระบวนการสร้างหลักสูตรวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อนำหลักสูตรไปใช้และการนำหลักสูตรไปใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้น การวิเคราะห์สังเคราะห์ที่เหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลสามารถนำ ประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับผู้เรียนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและสามารถจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผลสามารถเลือกใช้และพัฒนาสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และการประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้

3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ความสามารถในการใช้ รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพสามารถจัด กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ

สามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจหลักการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

4) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาการผลิตสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศส่งเสริมให้ผู้เรียนมีวิสัยทัศน์ในการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการใช้และพัฒนาเทคโนโลยี

5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความสามารถวัดประเมินผลได้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และเป้าหมาย ในการพัฒนาผู้เรียนตามที่หลักสูตรกำหนดมีความรู้ความเข้าใจหลักการวัดประเมินผลตามสภาพจริง สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้สามารถจัดทำเอกสารประเมินผลตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานได้และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

บุศรินทร์ ใจวังโลก (2561) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาความสามารถการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
- 2) ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้
- 3) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564, น.122) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งครู ประกอบด้วย

- 1) การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร
- 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- 4) การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้
- 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 6) การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
- 8) การอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

ผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวชี้วัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู จากเอกสารทั้งต่างประเทศและในประเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ไว้ในตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ตัวชี้วัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู

ตัวชี้วัดความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้ ของครู	Hakim (2015)	Afriani et al, (2020)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	มูลนิธิพัฒนา (2558)	จิราพร รอดพ่วง (2559)	สุยัลลา เตชะ (2560)	คมกริช ภูคัง (2560)	บุศรินทร์ใจรังโลก (2561)	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2564)
การบริหารหลักสูตร และวางแผนในการ จัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
การเตรียมสื่อการสอน / การใช้และพัฒนา นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓
ความสามารถในการ ออกแบบการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
ทบทวนความรู้หลัง การสอน	✓	✓							
ฝึกฝนทักษะพื้นฐาน ในการสอนอยู่เสมอ		✓							

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวชี้วัดความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้ ของครู	Hakim (2015)	Afriani, et al, (2020)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	บุณศิริกานิลพัฒน์ (2558)	จิราพร รอดพ่วง (2559)	ชูยัลดา เจ๊ะฮะ (2560)	คมกฤษ ญาคุงกิจ (2560)	บุศรินทร์ใจวังโลก (2561)	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2564)
สร้างบรรยากาศเชิง บวกในการเรียน/การ บริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓	✓						✓
การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
แนะนำ อบรมและ พัฒนาคุณลักษณะที่ ดีของนักเรียน		✓	✓						✓
การวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน / วิเคราะห์ ผู้เรียนเป็นรายบุคคล			✓		✓				✓
ภาวะผู้นำครู			✓						
การสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับ ชุมชน			✓						

จากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนและศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร งานวิจัยเกี่ยวกับตัวชี้วัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ตัวชี้วัดที่มีผู้กล่าวถึงมากที่สุดคือ 1) การบริหารหลักสูตรและวางแผนในการจัดการเรียนรู้ 2) ความสามารถในการออกแบบ การเรียนรู้ 3) การเตรียมสื่อการสอน / การใช้และพัฒนา นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4)

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกนำมาศึกษาวัดความสามารถของครูในการจัดเรียนการสอน โดยผู้วิจัยสนใจเพิ่มตัวชี้วัดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูเพิ่มอีก 1 ด้าน คือ การวิจัยในชั้นเรียน เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวดที่ 4 มาตรา 24 (5) กำหนดให้ “ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ” และในมาตรา 30 ระบุว่า “ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู โดยกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งครูประเด็นหนึ่งคือ การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งก็คือ การนำกระบวนการวิจัยมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวชี้วัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูจำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีการบูรณาการอย่างสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียนให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง และประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนา

2) การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน โดยใช้กลยุทธ์การสอนที่สร้างสรรค์และเป็นนวัตกรรมที่เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ สอดคล้องกับความสามารถ ความสนใจ และรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถสร้างแรงจูงใจ

ไฟล์สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียนสามารถวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝังส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

3) การใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ความสามารถในการใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือ ความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน สามารถสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

5) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน และนำผลการศึกษวิเคราะห์ และสังเคราะห์ มาใช้แก้ไขปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สูงขึ้นโดยดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้งต่างประเทศและภายในประเทศ ดังนี้

Baldiris et al., (2016) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความสามารถของครูในการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้แบบเรียนรวม ตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้ฝึกสอนของโรงเรียนประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ดำเนินการงานโดยการออกแบบและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพครู 5 ขั้นตอน ดังนี้ ระยะเวลาโดยใน 3 ระยะแรกใช้เวลา 30 ชั่วโมง ระยะที่ 4 ใช้เวลา 1 เดือน เมื่อดำเนินการเสร็จแล้วให้ทำการประเมินต่อ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการพัฒนาความสามารถในกระบวนการนำหลักการ การออกแบบสากลเพื่อการเรียนรู้ไปใช้ในการออกแบบแผนการสอนแบบรวมได้

Allison & Trespalacios (2019) ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ทางวิชาชีพส่วนบุคคลและการรับรู้ความสามารถตนเองของครูสำหรับการบูรณาการเทคโนโลยีในห้องเรียนระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษา (K-12) ตัวอย่างการวิจัย เป็นครู ดำเนินการพัฒนาโปรแกรมการศึกษาการเรียนรู้แบบมืออาชีพของครูและการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ

การสื่อสาร (ICT) ผลการวิจัย พบว่า การเรียนรู้แบบมีอาชีพส่วนบุคคลช่วยปรับปรุงระดับการรับรู้ของครูด้วยทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญ

ไมตรี คະชาวงค์ และคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูในการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โรงเรียนบ้านเชียงเซา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และนักเรียน โดยการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อศึกษาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการนำไปปฏิบัติในชั้นเรียน และดำเนินการนิเทศภายในเพื่อติดตามผล ผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนา วงรอบที่ 1 ใช้แนวทาง คือ 1) การศึกษาดูงาน 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การจัดกิจกรรมการพัฒนา คือ 1) กิจกรรมที่ 1 การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ 2) กิจกรรมที่ 2 การสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพ 3) กิจกรรมที่ 3 การเสริมสร้างความเข้มแข็งบทบาทของชุมชน 4) กิจกรรมที่ 4 การพัฒนาทักษะบุคคล

จิราพร รอดพ่วง (2559) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะการจัดการเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู ตัวอย่างการวิจัย คือ นักศึกษาวิชาชีพครู ของโรงเรียนเครือข่ายในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดำเนินการทดลองรูปแบบ (3P2R) ซึ่งมี 5 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมการ (Prepare: P) 2) การวางแผน (Plan: P) 3) การปฏิบัติ (Perform: P) 4) การสังเกตผล (Review: R) และ 5) การสะท้อนผล (Reflect: R) ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะการจัดการเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมในภาพรวมหลังการใช้รูปแบบฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีพัฒนาการเพิ่มขึ้น

พัชรพร ศุภกิจ (2559) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูสังคมศึกษาที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนมัธยมศึกษา ตัวอย่างการวิจัย คือ ครูสอนสังคมศึกษา ดำเนินการโดยพัฒนารูปแบบการโค้ช “4R Coaching Model” มี 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 เริ่มต้น ขั้นที่ 2 ทบทวน ขั้นที่ 3 สะท้อนกลับ และขั้นที่ 4 ปรับปรุง รูปแบบนี้ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการโค้ช ทักษะการโค้ช การติดตามดูแล ระบบสนับสนุนและเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้กระบวนการโค้ช ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการโค้ชของครูผู้โค้ชอยู่ในระดับปานกลาง ครูผู้รับการโค้ชมี

ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณอยู่ในระดับมาก ผลการเรียนรู้และความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภักดี วงษาเนาว์ (2560) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตัวอย่างการวิจัย คือ ครู ผลการวิจัย ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 5 กิจกรรม คือ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการอบรมการจัดทำแผนการเรียนรู้ 2) การศึกษาดูงาน 3) การนำเสนอผลการดำเนินงาน 4) การประเมินผล 5) การสรุปผล และปัจจัยด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 กิจกรรม คือ 1) การประชุมชี้แจง 2) การวางแผนการดำเนินงาน 3) การปฏิบัติตามแผนงาน 4) การเสริมความรู้ 5) การประเมินผลการดำเนินงาน 6) การสรุปผลการดำเนินงาน นั่นคือการส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีนัยทางสถิติที่ .05

คมกริช ภูคัง (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ตัวอย่างการวิจัย คือ ครูมัธยมศึกษา ดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ระยะที่ 3 การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 30 ตัวชี้วัดคือ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรมี 5 ตัวชี้วัด 2) การออกแบบการเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัด 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมี 7 ตัวชี้วัด 4) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัดและ 5) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัด และโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัดดูประสงค์ 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) เนื้อหา และสาระสำคัญประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ได้แก่การออกแบบการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลโปรแกรม ส่วนรูปแบบและวิธีการพัฒนามี 4 ขั้นตอน 1) เตรียมการ 2) พัฒนา 3) บูรณาการระหว่างปฏิบัติงาน และ 4) ประเมินผลหลังการพัฒนา

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2561) ศึกษาเรื่องการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้การพัฒนาบทเรียน ร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ตัวอย่างการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเทศบาลโพธิ์ศรีประทับช้าง จังหวัดพิจิตร กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study) ประกอบด้วย การวางแผนร่วมกัน (PLAN) การปฏิบัติงานพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน (DO) การสังเกตการสอนร่วมกัน (SEE) และการสะท้อนคิดร่วมกัน (REFLECT) เป็นกระบวนการในการพัฒนาครูที่จะได้เรียนรู้ร่วมกัน ผลการวิจัย พบว่า ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้และครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับดี

มุกดาภาณี ศรีพงษ์เพริศ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ตัวอย่างวิจัยได้แก่ผู้บริหารและครูระดับประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำนวน 359 คน ผลการวิจัย พบว่า ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย เช่น computer, Tablet, Interactive Board 2) ครูมอบหมายให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่อสารสนเทศเช่น Internet YouTube 3) ครูใช้สื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ เช่น E-learning, E-book, CAI ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกครั้ง และลำดับสุดท้าย คือ ครูใช้แอปพลิเคชันต่างๆ เพื่อช่วยในการจัดการเรียนรู้ เช่น Pickers, Kahoot, Socrative ตามลำดับ

สิทธิศักดิ์ ปะวันเถ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนของครูผู้สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษระดับประถมศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการนิเทศการสอนของครูผู้สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีช่วงอายุ 51 – 60 ปี ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนด้านเทคนิคการสอน และสื่อการสอนมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิภาวรรณ ฉายดิลก (2562) ศึกษาเรื่องโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตัวอย่างวิจัย คือ ผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเป็นโปรแกรมที่มุ่งพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม ปรึกษาหารือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศงาน และการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์

ร่วมกันผ่านกิจกรรมพัฒนาตนเองในหลายๆ รูปแบบ เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้

วลิดา ชุ่นเรือน (2563) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์ ทางสังคมร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลสำหรับนักศึกษาครู ตัวอย่างวิจัย คือ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาแนวทางสร้างรูปแบบ ระยะที่ 2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบฯ ระยะที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบฯ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การนำรูปแบบไปใช้และผลที่เกิดกับผู้เรียน ขั้นตอนกิจกรรมการเรียนการสอน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ศึกษาเพื่อเรียนรู้ตามสภาพจริง ขั้นที่ 2 การค้นคว้าความรู้สู่การแก้ปัญหา ขั้นที่ 3 สร้างองค์ความรู้สู่การประยุกต์ใช้ขั้นที่ 4 แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ขั้นที่ 5 ประเมินผลการเรียนรู้ โดยภาพรวมของผลการประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

อนุสสร เฉลิมศรี (2563) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตัวอย่างวิจัย คือ ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ ดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัด ระยะที่ 2 การพัฒนา กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ระยะที่ 3 การพัฒนาความสามารถในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก ระยะที่ 4 การปรับปรุงกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผลการวิจัย พบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 และกลุ่มเป้าหมายมีพัฒนาการความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้นหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม

จากการทบทวนและศึกษาถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์งานวิจัยออกเป็น 3 ประเด็นดังนี้

1) ตัวอย่างวิจัย งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษากับครูผู้สอน มีเพียงงานวิจัยของ Baldiris et al., (2016) ที่ศึกษากับครูฝึกสอน และงานวิจัยของ วลิดา ชุ่นเรือน (2563) จิราพร รอดพ่วง (2559) ศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษาวิชาชีพครู

2) วิธีการ เป็นดำเนินการทดลองแบบกึ่งทดลอง และการออกแบบพัฒนาโปรแกรม ซึ่งมีการดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งส่วนใหญ่จะเริ่มด้วยการสำรวจสภาพปัญหา

ความคาดหวัง สำรวจองค์ประกอบ แล้วดำเนินการสร้างนวัตกรรม นำไปทดลองใช้ และศึกษาผล
ใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้น

3) ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษางานวิจัย พบว่า หลังการทดลองครูมีประสิทธิภาพ
การสอนสูงขึ้นเมื่อสิ้นสุดหลักสูตร ครูมีการพัฒนาความสามารถของครูในกระบวนการนำหลักการ
การออกแบบสากลเพื่อการเรียนรู้ไปใช้ในการออกแบบแผนการสอนแบบรวมได้ Baldiris et al.,
(2016) ครูมีการรับรู้ด้วย ICT และการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการสอน (Allison and Hall, 2019)
เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ มีความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ สามารถ
นำความรู้ไปใช้ในงานของตนเอง สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่นมีเจตคติที่ดี
ต่อการทำงาน (ธีรพงษ์ จันเปรียง และวิวัฒน์ เพชรสร, 2560; อนุสสรณ์ เฉลิมศรี, 2563)
มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถใน
การจัดการเรียนรู้และครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับดี (จิราพร รอดพวง, 2559;
ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2561; ภัคดี วงษาเนา, 2560; วไลดา อุ่นเรือน, 2563)

3. มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ

3.1 แนวคิดและหลักการของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

การจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยจะใช้หลักสูตร
แกนกลางสำหรับการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะการเรียนรู้ที่กำหนดในศตวรรษที่ 21
ส่วนในระดับอาชีวศึกษาได้มีการกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอาชีวศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ
สถาบันการศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างหลักสูตร
และรายวิชา วิธีการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุสมรรถนะการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล
ตามบริบทที่กำหนดในระดับอุดมศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยการกำหนด
โครงสร้างหลักสูตรที่ประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก ได้แก่ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร คุณลักษณะ
รายวิชา วิธีการจัดการเรียนการสอน และวิธีการวัดและประเมินผล เป็นต้นซึ่งหลักสูตรต้อง
แสดงผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge), ทักษะ (Skills),
จริยธรรม (Ethics), ลักษณะบุคคล (Character/Attribute) และทักษะเฉพาะทาง (Specific)
เป็นต้น (พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ และ ดรุณี ปัญจรัตนกร, 2566)

หลักสูตรฐานสมรรถนะ เป็นหลักสูตรที่มีพันธะต่อความเจริญของงานและ
ความสำเร็จของผู้เรียนทุกคน โดยใช้ผลลัพธ์การเรียนรู้เมื่อจบช่วงชั้นที่ 1 เป็นเป้าหมายใน
การพัฒนาผู้เรียนผ่านมวลงบประมาณทางการเรียนรู้ที่บูรณาการอย่างมีความหมาย เพื่อ
การประยุกต์ใช้ได้จริงสำหรับการดำรงชีวิตในสังคม และตอบสนองต่อการพัฒนาผู้เรียนจำเพาะ

บุคคล จึงเป็นหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Centric) โดยคำนึงถึงความสนใจ ความถนัด ความพร้อม ความสามารถ ปัญหา และความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งความเหมาะสมกับบริบท วิถีชีวิต ภูมิสังคม ชาติพันธุ์และวัฒนธรรม สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้เรียนและครู การเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก หลักสูตรฐานสมรรถนะมีลักษณะสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น. 7-8) ดังนี้

3.1.1 เป็นหลักสูตรที่มีสมรรถนะเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน เป็นหลักสูตรฐานปฏิบัติ (Action Oriented) ที่มุ่งสู่การทำได้ (Able to Do) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นให้แก่ผู้เรียนตามช่วงวัย โดยมีการวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 เป็นหลักสูตรที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner Centric) โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ตามความสนใจ ความถนัด และก้าวหน้าไปตามความสามารถ รวมทั้งพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญ ได้เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล (Personalization)

3.1.3 เป็นหลักสูตรที่มีความเชื่อมโยงกับชีวิตจริง (Related to Real Life) ของผู้เรียน มีความหมายต่อผู้เรียน เพราะสามารถนำไปใช้ในชีวิตได้จริง

3.1.4 เป็นหลักสูตรที่ให้ความสำคัญกับบริบทแวดล้อม (Contextualized) ที่แตกต่างกันของผู้เรียน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.1.5 เป็นหลักสูตรที่ส่งเสริมการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ (Multidisciplinary) ช่วยให้ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ได้มากขึ้น

3.1.6 เป็นหลักสูตรที่ยืดหยุ่น (Adaptive) สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้เรียน ครู สังคม และโลก

3.2 องค์ประกอบของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

การกำหนดเป้าหมายของหลักสูตรฐานสมรรถนะจะมุ่งไปที่สมรรถนะของผู้เรียนว่าผู้เรียนจะต้องทำอะไรได้มากกว่าการมุ่งเป้าไปที่มาตรฐานและตัวชี้วัดจำนวนมากที่เน้นว่าผู้เรียนจะต้องรู้อะไร หลักสูตรฐานสมรรถนะจึงเป็นหลักสูตรที่ยึดความสามารถที่ผู้เรียนพึงปฏิบัติได้เป็นหลักประกันว่า ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรฐานสมรรถนะตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 2 ลักษณะที่เป็นสมรรถนะขั้นต่ำที่กำหนดให้ผู้เรียน เรียกว่า มาตรฐานสมรรถนะ (Competency standards) ซึ่งจำเป็นสำหรับผู้เรียนในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยทั่วไปมี 2 ลักษณะ คือ

3.2.1 สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะที่สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนได้จากการเรียนรู้ที่หลากหลายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ได้ดีและลึกซึ้งขึ้น มีลักษณะเป็นสมรรถนะข้ามวิชาหรือคร่อมวิชา กล่าวได้ว่าเป็นสมรรถนะที่มีลักษณะ “content-free” คือ ไม่ยึดติดกับเนื้อหาหรือไม่ขึ้นกับเนื้อหา เช่น สมรรถนะการคิดขั้นสูง สมรรถนะการทำงานแบบรวมพลัง สมรรถนะทักษะชีวิต ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้สามารถใช้เนื้อหาสาระใด ๆ ก็ได้ในการพัฒนาเพียงแต่ว่าสมรรถนะบางสมรรถนะอาจจะพัฒนาได้ดีกว่าในเนื้อหาบางเนื้อหา ซึ่งหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ใช้ผลลัพธ์นำสู่จุดมุ่งหมายการเรียนรู้ ได้กำหนดสมรรถนะหลัก 5 ประการ สำหรับการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะ ที่ผสมผสานเข้าด้วยกันเป็นความสามารถ นำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ การทำงาน การใช้ชีวิต และการแก้ปัญหาสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะหลัก ดังนี้

1) สมรรถนะการจัดการตนเอง (Self Management: SM) การรู้จักตนเอง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถกำหนดเป้าหมายและนำตนเองในการเรียนรู้ ทำงาน และใช้ชีวิตตามความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของตน มีวินัยในตนเอง สามารถบริหารจัดการเวลา ทรัพยากร และสุขภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายได้อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

2) สมรรถนะการสื่อสาร (Communication: CM) การรับและส่งสารบนความเข้าใจ ความเคารพในความคิดเห็นและวัฒนธรรมที่แตกต่าง ให้บรรลุ เป้าหมาย โดยใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสื่อดิจิทัลได้เป็นอย่างดี

3) สมรรถนะการรวมพลังทำงานเป็นทีม (Teamwork and Collaboration: TC) การเป็นสมาชิกทีมที่ดีและมีภาวะผู้นำ ใช้กระบวนการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังอย่างเป็นระบบด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีการประสานความคิดที่แตกต่างสู่การตัดสินใจเป็นทีมอย่างรับผิดชอบร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี จนทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4) สมรรถนะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking: HOT) การไตร่ตรอง คิดวิพากษ์ คิดอย่างเป็นระบบ สามารถใช้ข้อมูลในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีความยืดหยุ่นทางความคิด ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ โดยคำนึงถึงผลกระทบรอบด้าน

5) สมรรถนะการเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (Active Citizen: AC) การปฏิบัติตามสถานภาพ บทบาท และกฎกติกาในสังคม เคารพสิทธิมนุษยชน รับผิดชอบต่อส่วนรวม (Accountability) มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์วัฒนธรรม อัตลักษณ์ความเป็นไทย จัดการ

สิ่งแวดล้อม และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เป็นธรรมในระดับท้องถิ่น ประเทศและโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งในโลกความจริง และโลกดิจิทัล

3.2.2 สมรรถนะเฉพาะ (Specific competency) เป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างเฉพาะวิชา/สาขาวิชาที่สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนได้เนื่องจากจำเป็นในการเรียนรู้วิชานั้น ๆ เช่น ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จะมีสมรรถนะเฉพาะของวิชาในด้านการสืบสอบทางวิทยาศาสตร์ สมรรถนะการทดลองทางวิทยาศาสตร์ หรือในกลุ่มสาระวิชาศิลปะจะมีสมรรถนะเฉพาะด้านการวาดภาพ การปั้น การประดิษฐ์

3.3 การจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ (Competency – Based Instruction : CBI)

การจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ เป็นการเรียนการสอนที่มีจุดประสงค์การเรียนรู้ฐานสมรรถนะเป็นเป้าหมาย คือ มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวมในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการใช้ชีวิต เป็นการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน เรียนรู้เพื่อให้สามารถใช้งานได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เป็นการเรียนเพื่อใช้ประโยชน์ไม่ใช่การเรียนเพื่อรู้เท่านั้น การจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะเน้น “การปฏิบัติ” โดยมีชุดของเนื้อหาความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการนำไปสู่สมรรถนะที่ต้องการ จึงทำให้สามารถลดเวลาเรียนเนื้อหาจำนวนมากที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ผู้เรียนมีเวลาในการเรียนรู้เนื้อหาที่จำเป็นในระดับที่ลึกซึ้งขึ้น และมีโอกาสได้ฝึกฝนการใช้ความรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะในระดับชำนาญหรือเชี่ยวชาญ เป็นการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งจะได้รับการนำไปใช้เพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การเรียนการสอนเป็นการบูรณาการมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น.13)

แนวโน้มของการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ (Competency Based Education: CBE) มุ่งให้ผู้เรียนสามารถแสดงความสามารถที่เชี่ยวชาญ (ชำนาญ) ซึ่งต้องใช้เวลาในการเรียนรู้นาน แนวทางการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ จะกำหนดความคาดหวังต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้สูง ผู้เรียนแต่ละคนควรรับผิดชอบต่อตัวเองให้ถึงเป้าหมายการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะนั้น ๆ นักการศึกษาต้องช่วยเอื้ออำนวยสนับสนุนผู้เรียนตามลักษณะของแต่ละบุคคลด้วยผู้เรียนควรสามารถเรียนในสถานที่และเวลาที่แตกต่างกัน จะได้รับการประเมินต่อเมื่อผู้เรียนพร้อมประเมินความก้าวหน้า ตามอัตราความก้าวหน้าของแต่ละคน ผู้เรียนต้องได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนอย่างยืดหยุ่น ผู้เรียนในแนวการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ

จะได้รับการประเมินผ่านได้รับหน่วยกิตการเรียนเมื่อเขาสามารถแสดงออกถึงความเชี่ยวชาญตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ซึ่งลักษณะของการจัดการเรียนการสอนแบบฐานสมรรถนะ มีดังนี้ (ตรีคม พรมมาบุญ และคณะ, 2563, น.69-70)

3.3.1 กำหนดผลการเรียนรู้ (Learning outcomes/course outcomes) หรือเรียกว่า สมรรถนะ หรือภาระงาน (Competencies or tasks) อย่างชัดเจน ซึ่งสมรรถนะที่กำหนดขึ้นเป็น สิ่งจำเป็นกับการศึกษาและการปฏิบัติงานในอาชีพต่าง ๆ ที่คาดหวังว่าผู้เรียนจะสามารถปฏิบัติได้ เมื่อจบหลักสูตร ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามสมรรถนะที่กำหนด

3.3.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เลือกใช้สื่อที่หลากหลาย และ อุปกรณ์ที่จะช่วยให้ผู้เรียนปฏิบัติภาระงาน (Task - oriented activities) ได้สำเร็จตามสมรรถนะ ที่กำหนด เน้นกระบวนการเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้เรียนเป็นระยะ เพื่อให้ ผู้เรียนได้ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์

3.3.3 ให้อาจารย์ผู้เรียนแต่ละคนเพียงพอที่จะปฏิบัติภาระงานหนึ่ง ๆ ให้สำเร็จก่อนที่จะ ไปสู่ภาระงานต่อไป ให้ผู้เรียนแต่ละคนปฏิบัติภาระงานให้สำเร็จตามเกณฑ์การปฏิบัติงาน ที่กำหนดใช้การวัดผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion referenced) ในการประเมินผลความสำเร็จของ ผู้เรียนแต่ละคน

3.4 การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะ (Competency – Based Assessment : CBA)

การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะเป็นการดำเนินการที่มุ่งวัดสมรรถนะอันเป็น องค์รวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ไม่ใช่เวลามากกับการสอบวัดตาม ตัวชี้วัดจำนวนมาก เป็นการวัดจากพฤติกรรมกระทำปฏิบัติ ที่แสดงออกถึงความสามารถ ในการใช้ความรู้ ทักษะเจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์การปฏิบัติ (Performance criteria) ที่กำหนดเป็นการวัดอิงเกณฑ์ มิใช่อิงกลุ่มและมีหลักฐานการปฏิบัติ (Evidence) ใช้ตรวจสอบได้ การวัดและประเมินผลฐานสมรรถนะนี้เน้นการใช้การประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) จากสิ่งที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การประเมินจากการปฏิบัติ (Performance assessment) หรือการประเมินโดยใช้แฟ้มสะสม ผลงาน (Portfolio assessment) รวมถึงการประเมินตนเอง (Self-assessment) และการประเมิน โดยเพื่อน (Peer assessment) การวัดและประเมินผลที่ใช้สถานการณ์เป็นฐานเพื่อให้บริบท การวัดและประเมินเป็นสภาพจริงมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น.14)

การนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัตินั้น ต้องดำเนินงานควบคู่กันระหว่าง การเรียนการสอน และการประเมินการเรียนรู้ ด้วยการบูรณาการการประเมินการเรียนรู้ให้เป็น

ส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ ยึดผลลัพธ์การเรียนรู้เชิงสมรรถนะเป็นเป้าหมายการเรียนรู้ (Objective) ที่นำไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (Learning) หรือการเรียนการสอน (Instruction) และการประเมินการเรียนรู้ (Assessment)

3.4.1 การจัดการเรียนรู้ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่ใช้สมรรถนะเป็นองค์ประกอบหลักในการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ การนำสมรรถนะสู่การจัดการเรียนรู้เป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการพิจารณา สมรรถนะหลักที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน และวิเคราะห์สมรรถนะเฉพาะของศาสตร์เพื่อนำมาผสมผสานกับสมรรถนะหลัก แล้วกำหนดเป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้เมื่อจบช่วงชั้น การจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้จึงเป็นกลไกสำคัญในการช่วยให้ผู้เรียนบรรลุทั้งสมรรถนะเฉพาะและสมรรถนะหลัก นอกจากนี้ ในการจัดการเรียนรู้นั้นผู้สอนต้องออกแบบกระบวนการที่ช่วยปลูกฝัง เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของกลุ่มสาระการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เน้นการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การแก้ปัญหาและการใช้ชีวิต ผู้สอนต้องบูรณาการความรู้สหวิทยาการ (Multidisciplinary) และจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ที่เน้นให้ความสำคัญกับผู้เรียน ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นและเพียงพอเพื่อนำมาสู่การประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการคิด ลงมือทำ สะท้อนคิด เน้นการปฏิบัติ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียนเชื่อมโยงกับประสบการณ์ของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ยึดหลักการที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถประสบความสำเร็จได้ตามความถนัด ความชอบและศักยภาพในรูปแบบของตนเอง การจัดการเรียนรู้จึงต้องสนับสนุนให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ที่เอื้อให้ผู้เรียนค้นหาตัวเองเพื่อเลือก เส้นทาง การเรียนรู้ (Learning pathways) ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน (Different Instruction) มีความยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล (Individual Support) คำนึงถึงจังหวะในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Self-pacing) สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ชุมชนแวดล้อม และจุดเน้นของสถานศึกษา

การจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนกำกับกับการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ ดังนั้น การออกแบบการเรียนรู้ต้องผสมผสานกันไปกับการประเมิน โดยมีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ว่ามีความสามารถ ความสนใจสิ่งใด เพื่อนำไปสู่การออกแบบ

การเรียนรู้ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการพัฒนา สมรรถนะของผู้เรียนแต่ละบุคคล ผู้เรียนจะได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการประเมินตนเองและผู้อื่นประเมิน ทั้งในขณะที่ปฏิบัติกิจกรรมและหลังจากการปฏิบัติกิจกรรม นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของตน รวมทั้งได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือที่สอดคล้องกับความต้องการบนเส้นทางการเรียนรู้ของตนเองในระยะเวลาที่แตกต่างกันตามความจำเป็นของแต่ละคน เพื่อเอื้อให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะเต็มตามศักยภาพสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น

3.4.2 ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะ การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ ต้องเชื่อมโยงกับความเป็นจริง มีความร่วมสมัย หลากหลาย ยืดหยุ่น และอิงบริบทของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในสถานการณ์จริงหรือเสมือนจริง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะ โดยทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ อาจหมายรวมถึงการรวบรวม แหล่งการเรียนรู้ ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศการเรียนรู้ และเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในสถานศึกษา และในชุมชน การเลือกใช้ทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ ควรเลือกให้มีความเหมาะสมกับระดับ พัฒนาการ และการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้รายบุคคล สอดคล้องกับจังหวะการเรียนรู้ การใช้สื่อและทรัพยากรการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนผู้เรียนควรเป็นไปเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการถ่ายโยงการเรียนรู้เพื่อประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนเอื้อให้ผู้สอนสามารถใช้สื่อในการช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาสู่สมรรถนะขั้นถัดไปและแตกต่างไปตามความจำเป็นแต่ละคน

3.4.3 การประเมินการเรียนรู้ มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาผู้เรียน การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน ตั้งอยู่บนหลักการที่สำคัญว่า การประเมินเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถดำเนินการได้ตลอดเวลา ในช่วงเวลาที่เหมาะสม มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยง และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ การประเมินเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นบวกส่งเสริมให้ผู้เรียนแสดงออกถึง การพัฒนาสมรรถนะตามเกณฑ์ การปฏิบัติ (Performance criteria) ที่กำหนดเป็นการวัดอิงเกณฑ์ ประเมิน ความก้าวหน้าตาม อัตราตนเองเมื่อผู้เรียนพร้อม ผู้เรียนได้รับทราบเกณฑ์การประเมินและข้อมูลพัฒนาการของตนเองที่ชัดเจนเพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับในการพัฒนาสมรรถนะ ผู้เรียนสามารถเลื่อนระดับ การพัฒนาได้ (Advancement) หากแสดงถึงหลักฐาน หรือร่องรอยการปฏิบัติ (Evidence) ที่บ่งบอกความชำนาญ (Mastery) ของผู้เรียน หากไม่ผ่านผู้เรียนจะได้รับความช่วยเหลือ อย่างทัน่วงทีเพื่อพัฒนาสู่ระดับสมรรถนะขั้นถัดไป

การประเมินบูรณาการอยู่ในกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการประเมินเน้นการรวบรวมหลักฐาน การเรียนรู้เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับพัฒนาการของผู้เรียนทั้งในด้านสมรรถนะเฉพาะและสมรรถนะหลัก เพื่อใช้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนดำเนินการทั้งการประเมินเพื่อพัฒนา และการประเมินเพื่อสรุปผล ด้วยวิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกับวัยและความต้องการจำเป็นของผู้เรียน และธรรมชาติของศาสตร์

การประเมินเพื่อพัฒนาเป็นจุดเน้นหลักของหลักสูตรฐานสมรรถนะและมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะในระหว่างการจัดการเรียนรู้ การประเมินเพื่อพัฒนาให้ความสำคัญกับสมรรถนะเฉพาะซึ่งครอบคลุมความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและเจตคติ และสมรรถนะหลัก ซึ่งเน้นกระบวนการผ่านผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยพิจารณาจากหลักฐานการเรียนรู้เทียบกับเกณฑ์ การประเมิน เพื่อพัฒนาควรดำเนินการระหว่างการจัดการเรียนรู้ เป็นระยะ ซึ่งเป็นการแสดงความก้าวหน้าในการเรียนรู้ และให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน รวมถึงส่งเสริมและชี้แนะการเรียนรู้ในลำดับต่อไป และวางแผนเป้าหมายและเส้นทางการเรียนรู้ในอนาคต ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองและเพื่อน เพื่อพัฒนาทักษะในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และเพื่อวิเคราะห์การเรียนรู้ รวมทั้งเพื่อเพิ่มแรงจูงใจและกำกับกับการเรียนรู้ของตนเอง

การประเมินเพื่อสรุปผลเป็นการพิจารณาสมรรถนะเฉพาะและสมรรถนะหลัก เพื่อทำการตัดสินใจในหลายลักษณะ ทั้งการตัดสินผลการเรียน การเลื่อนชั้น และการจบการศึกษา การประเมินสรุปผลพิจารณา หลักฐานการเรียนรู้เทียบกับเกณฑ์ การประเมินสรุปผลสมรรถนะเฉพาะประเมินผ่านผลลัพธ์การเรียนรู้ เมื่อผู้เรียนพร้อมหรือเมื่อจบหน่วยการเรียนรู้ ส่วนการประเมินสมรรถนะหลักประเมินเมื่อจบปีการศึกษา เพื่อสะท้อนภาพการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนตลอดแนว

4. มโนทัศน์ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning)

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning)

การเรียนรู้บนความท้าทายมาจากการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามหลักการพิจารณาถึงปัญหาเป็นพื้นฐานหลักในการเรียน (Problem-Based Learning) ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการเรียนการสอนอย่างกว้างขวางทั้งในระบบประถมศึกษา มัธยมศึกษา รวมถึงระดับมหาวิทยาลัย ต่อมาได้มีการปรับปรุงโดยเพิ่มองค์ประกอบหลายประการเพื่อปรับปรุงรูปแบบการเรียนใหม่ที่เรียกว่า Challenge Base Learning โดยแนวคิดนี้จะให้หาแนวทางที่ท้าทายในการแก้ปัญหาโดยใช้เว็บเทคโนโลยีและโทรศัพท์มือถือที่เป็น Smart Phone เป็นเครื่องมือสืบค้น

ซึ่งปกติไม่ค่อยที่จะได้ใช้ในวิชาที่เรียน เพื่อโน้มน้าวให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ขึ้น ซึ่งการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐาน (Challenge-Based Learning, CBL) เป็นผลผลิตจากโครงการความร่วมมือของบริษัท Apple โครงการดังกล่าวถูกตั้งขึ้นครั้งแรกในปี 2008 โดยใช้ชื่อว่า Apple Classroom of Tomorrow-Today (หรือ ACOT2) เพื่อกำหนดหลักการสำคัญของบรรยากาศในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีจุดเน้นอยู่ที่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โครงการ ACOT2 นี้เป็นโครงการต่อเนื่องของโครงการ Apple Classrooms of Tomorrow แบบดั้งเดิม (หรือ ACOT) ซึ่งเป็นความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาระหว่างโรงเรียนรัฐบาล มหาวิทยาลัยและหน่วยงานการวิจัยของบริษัท Apple ได้ชี้ให้เห็นว่า ในปัจจุบันนั้นโลกของเราเป็นโลกแห่งยุคของข้อมูลข่าวสาร ซึ่งผู้เรียนมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและเครือข่ายสังคมผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ได้โดยง่าย รวมถึงมีการจัดการวิธีการได้รับความรู้ด้วยตนเอง ผ่านการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ และมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงจากผู้บริโภคข้อมูลไปสู่การเป็นผู้ผลิตและ ผู้เผยแพร่ข้อมูล ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือ วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบเดิม ๆ มีประสิทธิภาพไม่เพียงพอในการกระตุ้นและจูงใจผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ ความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมการศึกษาที่ขับเคลื่อนด้วยการประเมินเชิงสรุปแบบเดิม ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไปสู่โมเดลที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางร่วมมือกัน อำนวยความสะดวก ควบคุมตนเองได้มากขึ้น และธรรมชาติในโลกแห่งความเป็นจริงในท้ายที่สุดของแนวทางปฏิบัติที่อาจได้มาจากการใช้โครงสร้าง (Marn, 2013)

โครงสร้างของระบบ CBL Framework มีอยู่ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคิดสำคัญ (Big idea) คำถามสร้างพลังคิด (Essential question) ความท้าทาย (The challenge) การแก้ปัญหา (Solution - Action) และการประเมิน (Assessment) (Nichols et al., 2008, pp. 2-3) ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างของระบบ CBL Framework

ที่มา : Nichols et al., (2008, p.2)

จากภาพประกอบ 5 โครงสร้างของระบบ CBL Framework มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) ความคิดสำคัญ (The big idea) คือแนวคิดกว้าง ๆ ที่สามารถสำรวจได้หลายวิธี มีส่วนร่วม และมีความสำคัญในวงกว้าง ตัวอย่างของแนวคิดที่ยิ่งใหญ่ ได้แก่ อัตลักษณ์ ความยั่งยืน ความคิดสร้างสรรค์ ความรุนแรง สันติภาพ และอำนาจ
- 2) คำถามสร้างพลังคิด (Essential question) จากการออกแบบแนวคิดสำคัญทำให้เกิดคำถามสำคัญที่หลากหลายซึ่งควรสะท้อนถึงความสนใจของบุคคลนั้น ๆ และความต้องการของชุมชน คำถามสำคัญจะระบุสิ่งสำคัญที่ต้องรู้เกี่ยวกับแนวคิดสำคัญ ตลอดจนปรับแต่งและปรับบริบทของแนวคิดนั้น
- 3) ความท้าทาย (The challenge) จากคำถามสำคัญแต่ละข้อ มีการพูดถึงความท้าทายที่ขอให้นักเรียนสร้างคำตอบหรือวิธีแก้ปัญหาเฉพาะที่อาจส่งผลให้เกิดการกระทำที่เป็นรูปธรรมและมีความหมาย
- 4) แนวทางแก้ไข (Solution – Action) คือแต่ละความท้าทายได้รับการระบุไว้อย่างกว้าง ๆ เพียงพอที่จะทำให้เกิดวิธีแก้ปัญหาได้หลากหลาย แต่ละวิธีแก้ปัญหาคควรผ่านการคิดมาอย่างเป็นรูปธรรม นำไปปฏิบัติได้ พุดชัดแจ้ง และนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ

5) การประเมิน (Assessment) สามารถประเมินวิธีแก้ปัญหาได้สำหรับการเชื่อมโยงกับความท้าทาย ความถูกต้องของเนื้อหา ความชัดเจนของการสื่อสาร การนำไปปฏิบัติ และประสิทธิภาพของแนวคิด เหนือสิ่งอื่นใด นอกเหนือจากการแก้ปัญหาแล้ว ยังสามารถประเมินกระบวนการที่บุคคลและทีมงานดำเนินการเพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขที่ดี

4.2 ประโยชน์ของการเรียนรู้บนความท้าทาย

Nichols et al., (2008, p. 8-10) ได้อธิบายถึง ประโยชน์ของการเรียนรู้บนความท้าทาย ดังนี้

4.2.1 เป็นกระบวนการที่มีความยืดหยุ่นและสามารถเลือกปรับให้เหมาะสมแก่การใช้งานเพื่อใช้เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ หรือสามารถประยุกต์ปรับใช้กับการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ ได้

4.2.2 เป็นกระบวนการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้หลายระดับโดยมีจุดเน้นร่วมกันทั้งหมดและบูรณาการใช้ความสามารถตั้งแต่จุดเริ่มที่มีระดับเล็กไปจนถึงเพื่อสร้างสรรค์ในระดับที่ใหญ่ขึ้น

4.2.3 เป็นระบบเปิดและเป็นอิสระที่ไม่มีความคิดเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง

4.2.4 เป็นกระบวนการที่เปลี่ยนผู้เรียนทุกคนให้มีความรับผิดชอบและตอบสนองต่อการเรียนรู้

4.2.5 เป็นการจับสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการประชุมทางวิชาการ และเอื้อต่อการเชื่อมโยงกับเนื้อหาอย่างแท้จริง

4.2.6 มุ่งเน้นแนวคิดที่เป็นสากล โดยท้าทายต่อการกำหนดและพัฒนากำหนดแก้ไขปัญหามาให้เหมาะสมกับแต่ละท้องถิ่นและยุคสมัย

4.2.7 เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหลักการทางวิชาการและโลกความเป็นจริง

4.2.8 เป็นกรอบดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะในคริสต์ศตวรรษที่ 21

4.2.9 เป็นเทคโนโลยีเพื่อใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัย วิเคราะห์ จัดการร่วมดำเนินการ สร้างเครือข่าย สื่อสาร ตีพิมพ์เผยแพร่และสะท้อนกลับความคิด

4.2.10 มอบโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างสิ่งที่แตกต่าง

4.2.11 เป็นแนวทางการสร้างเอกสารและเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้

4.2.12 ใช้จัดสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้สะท้อนผลการสอนและเรียนรู้อย่างลุ่มลึก

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการเรียนรู้โดยใช้ความท้าทายเป็นฐาน เป็นกระบวนการที่มีความยืดหยุ่นที่สามารถนำไปปฏิบัติได้หลายระดับมุ่งเน้นความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคล ภายใต้แนวคิดที่เป็นสากลที่ท้าทายความสามารถ

5. มโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบกระบวนการพัฒนาครู

ในการออกแบบกระบวนการพัฒนาครูมีหลากหลายวิธี ซึ่งการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการพัฒนาครูได้เป็นอย่างดี ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจระเบียบวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-based participatory research: CBPR) มาใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ทั้งนี้ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research) และการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-based participatory research) ไว้ดังนี้ (ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์, 2558; Auemaneekul, 2010)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research: PAR) และการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-based participatory research: CBPR) ต่างมีหลักการที่สอดคล้องกัน คือ มีเป้าหมายที่จะแก้ปัญหา มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงโดยบุคลากรในชุมชนร่วมกับนักวิจัยเข้ามา มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เชื่อว่าแนวทางในการแสวงหาความรู้ที่แท้จริงมาจากประสบการณ์ที่ได้รับ โดยการลงมือปฏิบัติจริงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และยังเชื่อว่าแนวคิดทฤษฎีใด ๆ ก็ตามจะถือว่าเป็นความจริงก็ต่อเมื่อได้รับการทดสอบ หรือการพิสูจน์จากการนำไปใช้ประโยชน์ ปฏิบัติในสถานการณ์จริงเท่านั้น ไม่มีการแยกกลุ่มศึกษา กลุ่มทดลอง แต่เป็นการทดลองปฏิบัติในสถานการณ์ตามธรรมชาติผู้เขียนจะนำเสนอแนวคิด หลักการ และกระบวนการของการพัฒนาหลักสูตรทั้ง 3 แบบดังนี้

5.1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

5.1.1 แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เป็นประเภทของการวิจัยที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมหรือปรับปรุงการพัฒนากระบวนการทำงานที่กำลังดำเนินอยู่ให้ดีขึ้น และมีการศึกษาในบริบทที่มีความเฉพาะเจาะจง เพื่อนำองค์ความรู้ วิธีปฏิบัติไปสู่การใช้ประโยชน์หรือ

การทำงานให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม (Participation) การร่วมมือของบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับปัญหาที่ต้องการแก้ไข โดยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงปัญหาให้ดีขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change) การสร้างความรู้ใหม่ (Constructive new knowledge) โดยไม่มุ่งเน้นการสรุปผลอ้างอิงไปยังกลุ่มอื่น ๆ มากนัก โดยการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นมีความยืดหยุ่น และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ จะต้องบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นตามสภาพจริงในบริบทนั้น ๆ จะเน้นการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของชุมชนที่ประสบปัญหาในระดับปฏิบัติการเป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่อง (ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์, 2558; อธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562, น.32-33)

5.1.2 หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Winter (1996, pp. 13-27 อ้างถึงใน ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์, 2558) เสนอหลักการและขั้นตอนของวิจัยเชิงปฏิบัติการสรุปได้ดังนี้

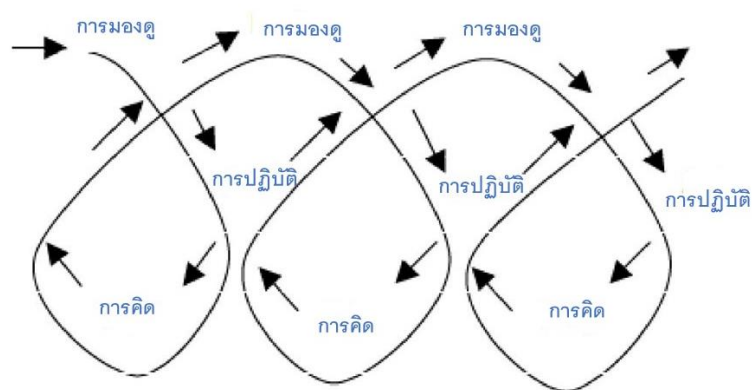
- 1) ใช้กระบวนการทำงานแบบเป็นวงจรต่อเนื่องมีการปฏิบัติจริง (Action) และการคิดวิเคราะห์ที่ไตร่ตรองอย่างมีวิจารณญาณ (Critical reflection)
- 2) กระบวนการมีลักษณะสร้างความเข้าใจมากขึ้นอันนำไปสู่ความเข้าใจว่าเกิดอะไรขึ้น

Holter and Schwartz-Barcott (1993, pp. 298-304 อ้างถึงใน ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์, 2558) แบ่งระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็น 3 แนวทาง ดังนี้

- 1) ดำเนินการโดยอาศัยความร่วมมือทางเทคนิค (Technical collaborative approach) เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีเป้าหมายหลักเพื่อการทดสอบวิธีการแก้ไขปัญหาคือพัฒนามาจากความรู้หรือจากทฤษฎีที่มีอยู่ เพื่อดูว่าวิธีการ ตามทฤษฎีนั้นสามารถใช้ได้จริงในทางปฏิบัติมักมีการตั้งสมมติฐานนำมาก่อน ที่มาของปัญหาการวิจัยมาจากเป็นผู้เริ่ม
- 2) การดำเนินการโดยอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน (Mutual collaboration approach) ผู้วิจัยอาจมีแนวคิด หรือมีปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาก่อนอย่างกว้าง ๆ และในขั้นตอนของการวิจัยนั้นผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยมักร่วมกันค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นหรือที่มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในสถานการณ์จริง ๆ
- 3) ดำเนินการโดยการส่งเสริมให้บุคคลได้สะท้อนถึงปัญหาและการปฏิบัติด้วยตนเอง (Enhancement approach) มีเป้าหมายคือช่วยให้ผู้ประสบปัญหาได้ค้นพบปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นเพียงผู้กระตุ้นและอำนวยความสะดวก

5.1.3 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

มีลักษณะการดำเนินการของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นวงจรหรือเกลียว (Spiral) มีความเป็นพลวัตดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ที่มา: Stringer (2004 อ้างถึงใน ศศิวรรณ พชรพรธมพงษ์, 2558)

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีหลากหลายกระบวนการ ดังที่ Mertler (2014 อ้างถึงใน อธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562, น.33) ได้รวบรวมไว้ เช่น 1) วงจรปฏิสัมพันธ์ของ Stringer ที่ประกอบด้วย การมองดู (Look) การคิด (Think) และการปฏิบัติ (Act) (แล้วเริ่มในวงจรถัดไป โดยระหว่างดำเนินการ ผู้เข้าร่วมการวิจัยสังเกต สะท้อนคิด และดำเนินการปฏิบัติ 2) วงจรของ Lewin ที่ประกอบด้วย การระบุความคิดตั้งต้น (Identifying a general or initial idea) สู่การเกิดข้อค้นพบข้อเท็จจริง (Fact finding) แล้วทำการวางแผน (Planning) จากนั้นเป็นการเริ่มการปฏิบัติในขั้นตอนแรก (Take first action step) แล้วประเมินผล (Evaluate) ปรับปรุงแผน (Amended plan) และดำเนินการในวงจรถัดไป (Take second action step) 3) วงจรของ Calhoun ที่ประกอบด้วย การเลือกพื้นที่ (Select area) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Collect data) การจัดการข้อมูล (Organize data) การวิเคราะห์และตีความข้อมูล (Analyze and interpret data) และการลงมือปฏิบัติ (Take action) และ 4) วงจรของ Bachman ที่ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Act) การสังเกต (Observe) และการสะท้อนผล (Reflect) เป็นต้น สรุปได้ว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1) ขั้นดู (Look) เป็นการเก็บข้อมูลวิถีชีวิตในสังคมอันทำให้เกิดความเข้าใจชุมชนมากขึ้น วิธีการได้มาซึ่งข้อมูลในขั้นนี้เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มเฉพาะ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

2) ขั้นคิด (Think) เป็นการตีความและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากรายการแรก

3) ขั้นลงมือทำ (Act) เป็นการวางแผนและลงมือแก้ปัญหา เป้าหมายคือการเปลี่ยนแปลงในชุมชนอย่างยั่งยืน

5.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research)

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการวิจัยที่ผสมผสานการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory research) กับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) รวมทั้งวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ส่วนเกี่ยวข้องในบริบทที่ทำการศึกษา เพื่อได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเริ่มจากการตระหนักถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร หรือชุมชนร่วมกัน การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) เน้นการที่ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมวิจัยเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการวิจัย นับตั้งแต่การกำหนดปัญหาการดำเนินการ การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนหาแนวทางในการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมกิจกรรมเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงวิพากษ์ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของวิธีเชิงคุณภาพ แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการวิจัยที่สำคัญที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย การมีส่วนร่วมของชุมชนแบบประชาธิปไตย (ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์, 2558; อธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562, น. 33)

5.2.1 หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Stringer, 2004, p.10 อ้างถึงใน ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์, 2558)

1) การเป็นประชาธิปไตย (Democratic) เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน ก่อให้เกิดการพัฒนาที่มาจากชุมชน ลดการพึ่งพิงจากสังคมภายนอก ประชาชนตัดสินใจร่วมกัน

2) การให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable) เป็นการให้ความรู้ที่เหมาะสมกับชาวบ้านและคนด้อยโอกาสตามระบบสังคมของชาวบ้านเพื่อความเข้าใจและนำไปใช้ได้เหมาะสม

3) การให้ความสำคัญและเคารพต่อความรู้ของชาวบ้าน (Liberating) ชาวบ้านสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง ได้อย่างเสรีโดยยอมรับว่าความรู้พื้นบ้านมีความแตกต่างจากนักวิชาการ

4) การส่งเสริมศักยภาพของชาวบ้าน (Life enhancing) ให้สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ปัญหาของตนเอง

Smith, Willms & Johnson NA (อ้างถึงใน Auemaneekul, 2010) เสนอว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research) มีหลักการ 6 ประการ

1) การปลดปล่อยโดยเจตนา: การปลดปล่อยเป็นความสำเร็จขั้นสูงสุดของชุมชนและสังคมที่มีความเท่าเทียม ซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้วยความสมดุลของความยุติธรรม เสรีภาพ และนิเวศวิทยา

2) พัฒนาวัฒนธรรมแห่งความเห็นอกเห็นใจ: แต่ละคนใส่ใจซึ่งกันและกันและกันและกันและกัน เสริมสร้างความมุ่งมั่นในการต่อสู้ร่วมกัน สิ่งที่ส่งเสริมลักษณะการตื่นตัวของการทำงาน PAR คือ อิทธิพลของการสนับสนุนและการซักถามซึ่งกันและกัน ควบคู่ไปกับการจัดระเบียบงานทั่วไป

3) เข้าร่วมในกระบวนการสะท้อนการกระทำ (Praxis) แบบต่อเนื่องกัน กระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการที่เป็นธรรมชาติ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เปิดกว้าง และต่อเนื่องโดยไม่มีการจำกัดเวลาที่กำหนดไว้

4) ให้คุณค่ากับสิ่งที่ผู้คนรู้และเชื่อ โดยใช้ความเป็นจริงในปัจจุบันเป็นจุดเริ่มต้นและสร้างขึ้นมา: ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของบริบททางประวัติศาสตร์และปัจจุบัน ดังนั้นการนำประวัติศาสตร์ในอดีตมาเชื่อมโยงข้อมูลกับสถานการณ์และโครงสร้างในปัจจุบันเป็นวิธีที่สำคัญในการรู้

5) ร่วมกันตรวจสอบและดำเนินการ: กลุ่มทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความรู้สึกที่แข็งแกร่งของความต้องการ

6) ผลิตความรู้ใหม่อย่างมีสติ: กลุ่มเริ่มต้นเส้นทางการเปลี่ยนแปลงด้วยการลงมือปฏิบัติ

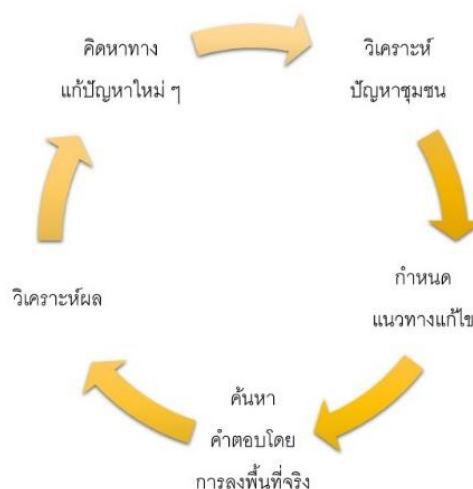
5.2.2 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR)

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมี 5 ขั้นตอน เป็นขั้นตอนที่ผสมผสานแนวคิดการจัดการชุมชน และการเรียนรู้ปัญหาของชุมชนเข้าด้วยกัน ดังนี้

1) ระยะก่อนทำวิจัย (Pre –research phase) ได้แก่

1.1) การคัดเลือกชุมชนและการเข้าถึงชุมชน

- 1.2) การบูรณาการตัวนักวิจัยเข้ากับชุมชน
 - 1.3) การสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของชุมชน
 - 1.4) การเผยแพร่แนวคิด PAR แก่ชุมชน
 - 2) ระยะของการทำวิจัย (Research phase)
 - 2.1) การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาชุมชน
 - 2.2) การฝึกอบรมทีมวิจัยท้องถิ่น
 - 2.3) การวิเคราะห์ปัญหาอาจเกิดขึ้นใน PAR และกำหนดแนวทางแก้ไข
 - 2.4) การออกแบบการวิจัยและเก็บข้อมูล
 - 2.5) วิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.6) การนำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมหมู่บ้าน
 - 3) ระยะจัดทำแผน (Planning phase)
 - 3.1) การอบรมทีมงานวางแผนท้องถิ่น
 - 3.2) การกำหนดโครงการหรือกิจกรรม
 - 3.3) การศึกษาความเป็นไปได้ของแผนงาน
 - 3.4) การแสวงหางบประมาณและหน่วยงานที่สนับสนุน
 - 3.5) การวางแผนเพื่อติดตามและประเมินผล
 - 4) ระยะการนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation phase)
 - 4.1) การกำหนดทีมงานปฏิบัติงานอาสาสมัคร
 - 4.2) การอบรมทีมงานปฏิบัติงานอาสาสมัคร
 - 5) ระยะการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Monitoring and evaluation phase)
 - 5.1) จัดตั้งทีมงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหมู่บ้านขึ้นมาติดตามการดำเนินงานของฝ่ายปฏิบัติทุกระยะ
 - 5.2) เสนอผลการประเมินต่อที่ประชุมหมู่บ้าน
- กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสรุปได้ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ที่มา: ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์, 2558, น.667

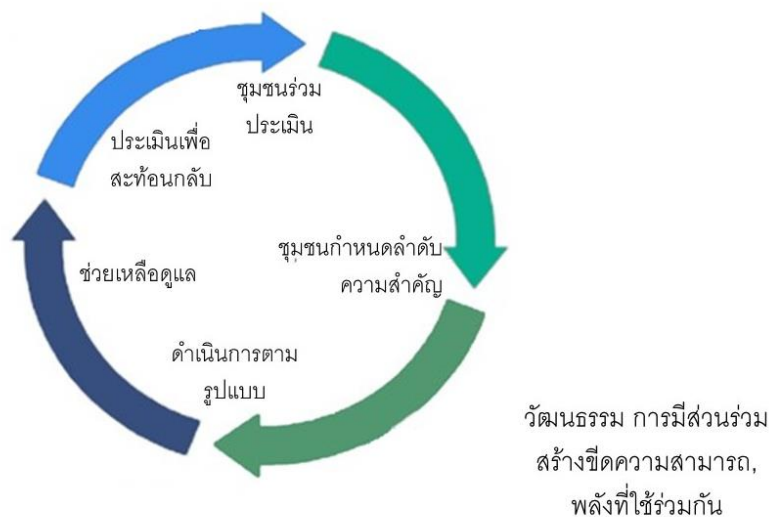
5.3 การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-based participatory research: CBPR)

5.3.1 แนวคิดการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงระหว่างชุมชนกับนักวิจัยภายนอกในทุกขั้นตอนการวิจัยโดยมีความเท่าเทียมกันทั้งในส่วนของงานวิจัยและการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่การแก้ปัญหาโดยถือหลักเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนสูงสุด Israel et al., (1998, as cited in Bush, 2019 et al., p.2) กล่าวว่า ลักษณะพื้นฐานคือเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการวิจัย และยอมรับนักวิจัยที่ไม่จำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษาสูงในฐานะหรือบทบาทนักวิจัยในกระบวนการสร้างความรู้การวิจัย แบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานจึงเป็นการร่วมมือในบทบาทเท่า ๆ กันระหว่างสมาชิกในชุมชน ตัวแทนองค์กรและนักวิจัยในทุกขั้นตอนการทำวิจัย ผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยมีส่วนทำให้เกิดแนวคิดเป็นหนึ่งเดียวเพื่อส่งเสริมความเข้าใจต่อปรากฏการณ์และเป็นพลวัต ด้านสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนและชุมชนยังได้รับความรู้จากการปฏิบัติจริงที่จะทำให้สมาชิกในชุมชนนำไปใช้ได้จริง

แนวทางของการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานคือแนวทางความมุ่งมั่นร่วมกัน ซึ่งทำให้เส้นแบ่งระหว่างผู้วิจัยกับการวิจัยไม่ชัดเจน ในขณะเดียวกันช่วยเสริมสร้างการรับรู้ของผู้คนในความสามารถของตนเองในฐานะนักวิจัยและตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่ดี การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานให้ความสำคัญกับความร่วมมือในการควบคุม

ที่เท่าเทียมกันและร่วมกันของพันธมิตรทั้งหมดในกระบวนการเชิงโต้ตอบแบบวนรอบทั้งหมดของการประเมินชุมชน การตั้งคำถามลำดับความสำคัญ การดำเนินโครงการความยั่งยืนและการประเมิน รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงโครงการ (Auemaneekul, 2010, p.92) ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 กระบวนการในการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR)

ที่มา: Auemaneekul, 2010, p.92

สาระสำคัญของการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR) คือ การแบ่งปันความรับผิดชอบและเพิ่มความตระหนักของประชาชนถึงความสามารถในบทบาทตนเองในฐานะนักวิจัยและเป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

5.3.2 ส่วนประกอบของการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR) มี 4 องค์ประกอบ ซึ่งรวมถึงวัฒนธรรม การแบ่งปันอำนาจ การมีส่วนร่วมของชุมชน และการพัฒนาที่เน้นความสามารถ (Auemaneekul, 2010, pp. 93 - 95)

1) ด้านวัฒนธรรม (Culture)

1.1) ความสามารถทางวัฒนธรรม หมายถึงนักวิจัยและองค์กรควรมีความสามารถด้านวัฒนธรรมเพื่อดำเนินงานในชุมชนทุกประเภท นอกจากนี้ยังง่ายกว่าที่จะร่วมมือกับองค์กรชุมชนและสมาชิกเมื่อนักวิจัยและองค์กรมีความสามารถทางวัฒนธรรม ความสามารถทางวัฒนธรรมหมายถึงสถานะของความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ในบริบทของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งรวมถึงชุดของพฤติกรรมและทัศนคติที่สอดคล้องกัน แนวปฏิบัติ ทักษะ นโยบาย และโครงสร้างสถาบันที่มารวมกันในระบบหรือหน่วยงาน หรือระหว่างมืออาชีพที่ทำงานร่วมกัน

นักวิจัยในแนวทางนี้จำเป็นต้องมีทัศนคติที่ยืดหยุ่นในเชิงบวกต่อการลดชาติพันธุ์นิยม ต้องเปิดใจกว้างพอที่จะรับฟังความคิดเห็นและความคิดของผู้อื่น เพื่อรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้องจากการประเมินของชุมชน นักวิจัยควรลดความเชื่อที่ว่า มีเพียงวัฒนธรรมของตนเท่านั้นที่มีมุมมองที่ถูกต้อง ในขณะที่วัฒนธรรมอื่น ๆ ผิดหรือแย่กว่านั้น เป็นสิ่งสำคัญมากที่จะไม่โทษวัฒนธรรมชุมชนหรือประเพณีว่าเป็นวิธีคิดที่ผิด ในการทำเช่นนั้น นักวิจัยอาจไม่ได้รับข้อมูลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของชุมชน ซึ่งหมายความว่านักวิจัยจะต้องเข้าใจความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมหรือความสามารถในการสังเกตสิ่งบ่งชี้ของความเชื่อและพฤติกรรมจากมุมมองของวัฒนธรรมนั้นไม่ใช่ความคิดเห็นส่วนตัว

Chrisman (2005 as cited in Auemaneekul, 2010, p. 94) เสนอหลักการของความสามารถทางวัฒนธรรมในการเป็นมีส่วนร่วมในชุมชนดังนี้

- 1.1.1) รับฟังและบูรณาการข้อกังวลของชุมชน
- 1.1.2) เข้าใจและบูรณาการคุณค่าของชุมชน
- 1.1.3) เรียนรู้และบูรณาการมุมมองทางวัฒนธรรม (ความเชื่อ) เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพ
- 1.1.4) รับรู้และบูรณาการการแสดงออกทางสถาบันและภูมิศาสตร์ของข้อกังวล ค่านิยม และความเชื่อ

- 1.1.5) ระบุและทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้นำชุมชน

1.2) ความเหมาะสมทางวัฒนธรรม โครงการชุมชนใด ๆ ได้รับการปรับปรุงด้วยกิจกรรมที่เหมาะสมทางวัฒนธรรม การแทรกแซงของ CBPR มีโอกาสสูงที่จะดำเนินโครงการในลักษณะที่เหมาะสมทางวัฒนธรรม เนื่องจากการวางแผนร่วมกันทั้งหมด โครงการที่เหมาะสมทางวัฒนธรรมหมายความว่ามีความเหมาะสมระหว่างโครงการ ซึ่งรวมถึงการประเมินการแทรกแซง และการประเมิน และวัฒนธรรมชุมชน

2) การแบ่งปันพลัง (Power sharing) ในการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR) ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและแบ่งปันการควบคุมในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย ซึ่งรวมถึงการกำหนดปัญหา การรวบรวมข้อมูล การตีความผลลัพธ์ และการประยุกต์ใช้ผลลัพธ์

เพื่อจัดการกับข้อกังวลของชุมชน ความร่วมมือเหล่านี้มุ่งเน้นไปที่ประเด็นและข้อกังวลที่ระบุโดยสมาชิกในชุมชน และสร้างกระบวนการที่ช่วยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวิจัย

3) มีส่วนร่วมกับชุมชน (Involve community) วิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR) ในเพิ่มโอกาสที่การแทรกแซงจะเหมาะสมทางวัฒนธรรม รูปแบบและเนื้อหาจะเหมาะสมกับระบบวัฒนธรรมของชุมชนมากขึ้น นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการแทรกแซงที่ยั่งยืนมากขึ้นสำหรับสมาชิกในชุมชนแม้ว่านักวิจัยภายนอกจะหันความสนใจไปที่ประเด็นอื่น เพื่อแสดงความหลากหลายของกิจกรรมที่เป็นไปได้และระดับการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันที่ใช้ในการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR) การมีส่วนร่วมของชุมชนมี 2 มิติ คือ มิติของการมีปฏิสัมพันธ์และมิติขอบเขตของการมีส่วนร่วม ในมิติปฏิสัมพันธ์ การได้ตอบกับกลุ่มชุมชนที่มีอยู่ กลุ่มชุมชนที่ประกอบด้วยการวิจัย ผู้นำชุมชน และบุคคลที่เป็นตัวแทน ตัวแทนชุมชนระดับต่าง ๆ เหล่านี้สามารถมีส่วนร่วมในการวิจัยที่แตกต่างกัน ส่วนการให้คำปรึกษา การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการดำเนินการ ยังมีกิจกรรมกระจายไปทั่วการมีส่วนร่วมของชุมชนก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนมีความมุ่งมั่น ความพึงพอใจ และความเป็นเจ้าของโครงการมากขึ้น

4) การพัฒนาที่เน้นความจุใจร่วมกัน (Capacity-focused development) หลักฐานจำนวนมากบ่งชี้ว่ามีทรัพยากร จุดแข็ง และทักษะมากมายในชุมชน ซึ่งตามข้อมูลของ Kretzmann & McKnight (1993 as cited in Auemaneekul, 2010, p. 95) มี 2 แนวทางคือ 1) แบบเน้นความต้องการของชุมชน และ 2) แบบเน้นความสามารถของชุมชน แนวทางที่ 1 เริ่มจากการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นและปัญหาของชุมชน โดยการเรียงลำดับปัญหาและ ทำแผนผังความคิดเพื่อหาแนวทางสู่เป้าหมาย การลงมือปฏิบัติและแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่เอื้อให้งานสำเร็จ แนวทาง ที่ 2 คือ แนวคิดทางเลือก เริ่มจากการพัฒนาเชิงนโยบายและกิจกรรมบนฐานความสามารถ ทักษะและสิ่งที่ชุมชนมีแนวคิดนี้ สะท้อนให้เห็นว่าคนในชุมชนจะเป็นผู้รู้จักชุมชนดีที่สุดและสนับสนุนแนวคิดว่าการพัฒนาควรมาจากคนในชุมชนเอง

สรุปได้ว่าการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานเริ่มต้นจากความต้องการของชุมชนมากกว่าบุคคลหรือองค์กร การเริ่มต้นจากคนในชุมชนเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงและผลักดันชุมชนด้วยตัวเองในการแก้ปัญหาด้วยตัวเองมากกว่าแรงผลักดันจากความต้องการภายนอก จึงอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาโดยใช้ชุมชนเป็นฐานมีกลยุทธ์พื้นฐานง่าย ๆ ที่ให้คนในชุมชนได้ปรึกษาหารือ หาทางแก้ไขปัญหากันเองภายใต้วัฒนธรรมทางสังคมในชุมชนตนเอง

จากการศึกษาความสัมพันธ์เชิงพัฒนาการของรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research) และการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community Based Participation Research สรุปความสัมพันธ์ได้ดังภาพประกอบ 9 (Auemaneekul, 2010, p. 97)

การวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research)	การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ ชุมชนเป็นฐาน (Community Based Participation Research)	การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วม (Participation Action Research)
----->		
- การแก้ปัญหาเชิงปฏิบัติ	- การศึกษาที่ได้รับความ	- ความร่วมมือที่แท้จริง
- กระบวนการเชิงวงจรของการ	นิยมจากผู้ถูกกดขี่	- คำนึงถึงวัฒนธรรม
การดู-ความคิด-การกระทำ	- ทำลายการผูกขาดความรู้	- เปลี่ยนตัวตน
	จากมหาวิทยาลัย	- สิ้นสุดความไม่เท่าเทียม
	- ความมุ่งมั่นเล็กน้อยใน	
	การเปลี่ยนแปลงทางสังคม	
	ที่กว้างขึ้น	

ภาพประกอบ 9 ความต่อเนื่องของการวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action Research) ถึงการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community Based Participation Research)

ที่มา : Auemaneekul, 2010, p. 97

ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์ (2558) สรุปประเด็นสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อให้เข้าใจความเหมือนและความแตกต่าง ไว้ดังตาราง 4

ตาราง 4 ประเด็นสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและ การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

หัวข้อ	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)			การวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม Participation action Research)	การวิจัยแบบมีส่วน ร่วมโดยใช้ชุมชนเป็น ฐาน (Community Based Participation Research)
เป้าหมาย	การแก้ปัญหาทำให้ชุมชน เปลี่ยนแปลงดีขึ้นตามบริบท สภาพจริง			ได้องค์ความรู้และ นำมาแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นในชุมชน	การแก้ปัญหาหรือการ เปลี่ยนแปลงในชุมชน โดยยึดหลักเพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุด กับชุมชน
ที่มาของ ปัญหาการ วิจัย	แบบ 1 นักวิจัย เป็นผู้ เริ่ม	แบบ 2 นักวิจัย ร่วมกับ ผู้ร่วม วิจัย	แบบ 3 นักวิจัย กระตุ้น ผู้ร่วม วิจัย	1. คนในพื้นที่มีส่วน ร่วมในการกำหนด ปัญหา 2. มีข้อตกลงความ ร่วมมือระหว่าง นักวิจัยกับชาวบ้านที่ จะร่วมมือกัน 3. ปรับเปลี่ยนตาม ความต้องการของ ท้องถิ่นตามเงื่อนไข ความเหมาะสม	1. กำหนดโดยคนใน พื้นที่ 2. กำหนดปัญหา ภายใต้การยอมรับ วัฒนธรรมของชุมชน

ตาราง 4 (ต่อ)

หัวข้อ	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม Participation action Research)	การวิจัยแบบมี ส่วนร่วมโดยใช้ชุมชน เป็นฐาน (Community Based Participation Research)
ลักษณะเด่น	1. ลักษณะการดำเนินการ วิจัยเป็นวงจร 2. เน้นการแก้ปัญหาจาก การปฏิบัติ 3. เชื่อว่าการลงมือปฏิบัติจริง ทำให้เกิดความเข้าใจสิ่งนั้น มากยิ่งขึ้น	1. เน้นกลุ่มคนที่ด้อย โอกาสในสังคม 2. เชื่อมั่น ความสามารถในการ เรียนรู้ของคนใน ชุมชนลดความเชื่อ เรื่องความรู้ต้องมา จากนักวิชาการใน มหาวิทยาลัยเท่านั้น 3. ส่งเสริมวัฒนธรรม การพึ่งพาตนเอง 4. มีส่วนทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลง สังคมในวงกว้างไม่ มากนัก	1. เน้นการได้รับความ รู้จากการลงมือ ปฏิบัติจริงของคนใน ชุมชน 2. การพัฒนาอยู่ บนฐานความต้องการ ของชุมชนหรือ ความสามารถของ ชุมชน 3. ให้ความสำคัญกับ วัฒนธรรมของชุมชน 4. คนในชุมชนเป็น ผู้ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงและ ยั่งยืน 5. ชุมชนมีส่วนร่วมใน การเผยแพร่สิ่งที่ ค้นพบและความรู้ที่ ได้รับ

5.3.3 หลักการสำคัญของการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR)

การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานควรเริ่มด้วยหัวข้อวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายที่จะรวมความรู้และการปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคม พัฒนาให้ชุมชนนั้นดีขึ้น Israel et al., (2003 as cited in Auemaneekul, 2010, pp. 95 - 96) เสนอหลักการสำคัญในการทำวิจัยแนวนี้สรุปได้ดังนี้

1) ผู้ทำวิจัยต้องตระหนักว่าชุมชนมีเอกลักษณ์และมีลักษณะเฉพาะของตนเอง กล่าวคือ แนวทางนี้พยายามที่จะระบุและทำงานร่วมกับชุมชนและเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันของชุมชนผ่านการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน

2) การทำวิจัยอยู่บนฐานจุดแข็งของชุมชนและทรัพยากรที่ชุมชนมี กล่าวคือ ทรัพยากรอาจรวมถึงทักษะและทรัพย์สินของบุคคล เครือข่ายความสัมพันธ์ และโครงสร้างภายในชุมชน เช่น สถานที่และองค์กรอื่นๆ ที่สมาชิกในชุมชนมารวมตัวกันสามารถช่วยให้สมาชิกในชุมชนสามารถทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

3) สมาชิกในชุมชนต่างช่วยกันอำนวยความสะดวกให้เกิดความร่วมมือในทุกขั้นตอนการวิจัย กล่าวคือ ความร่วมมือครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่ประเด็นและข้อสงสัยที่ระบุโดยสมาชิกในชุมชน และสร้างกระบวนการที่ช่วยให้พันธมิตรทั้งหมดมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกที่เท่าเทียมกัน ซึ่งแบ่งปันอิทธิพลในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย

4) งานวิจัยเป็นการบูรณาการความรู้จากการปฏิบัติจริง กล่าวคือ การสร้างองค์ความรู้ในวงกว้างที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดีของคนในชุมชน ในขณะเดียวกันมีการบูรณาการและสร้างสมดุลระหว่างการสร้างความรู้กับความพยายามในการเปลี่ยนแปลงชุมชนและสังคม ข้อมูลในความพยายามนี้ถูกรวบรวมเพื่อแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินการและความเข้าใจใหม่เกิดขึ้นเมื่อผู้เข้าร่วมได้ตรงถึงการดำเนินการที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

5) ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน กล่าวคือ แนวทางนี้เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันที่อำนวยความสะดวกการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และความสามารถซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถของพันธมิตรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

6) ก่อให้เกิดวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีปฏิสัมพันธ์ภายในชุมชน กล่าวคือ เป็นกระบวนการแบบวนซ้ำ ได้แก่ การพัฒนาและบำรุงรักษาความร่วมมือ การประเมินชุมชนการนิยามปัญหา การพัฒนาระเบียบวิธีวิจัย การรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล การตีความข้อมูล การกำหนดการกระทำและผลกระทบต่อนโยบาย การเผยแพร่ผลลัพธ์ การดำเนินการ การกำหนดคุณลักษณะของการเรียนรู้และการจัดตั้งกลไกเพื่อความยั่งยืน

7) เกี่ยวข้องกับมุมมองเชิงบวกต่อท้องถิ่นและมุมมองเรื่องระบบนิเวศของชุมชน ทำให้เกิดความตระหนักอันนำไปสู่การตัดสินใจ กล่าวคือ แนวทางนี้เน้นแนวคิดจากแบบจำลองเชิงบวกที่เน้นความเป็นอยู่ที่ดีทางร่างกาย จิตใจ และสังคม นอกจากนี้ยังเน้นย้ำถึงแบบจำลองทางนิเวศวิทยาของสุขภาพซึ่งรวมถึงปัจจัยทางชีวการแพทย์ สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และการเมือง ในฐานะปัจจัยกำหนดสุขภาพและโรค

8) ทุกคนมีส่วนร่วมในการเผยแพร่สิ่งที่ค้นพบและความรู้ที่ได้รับ กล่าวคือ ความพยายามในการเผยแพร่ข้อค้นพบและความรู้ที่ได้รับไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องและให้ผู้มีส่วนร่วมในชุมชนทั้งหมดมีส่วนร่วมในฐานะผู้วิจัยร่วมและผู้ตรวจสอบสิ่งพิมพ์และผู้นำเสนอในการประชุมตามวาระต่าง ๆ

9) เป็นกระบวนการระยะยาวและจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชน เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน กล่าวคือ ขึ้นอยู่กับการพัฒนาความสัมพันธ์และความมุ่งมั่นที่ขยายออกไปเกินระยะเวลาในการทำวิจัย

Minkler et al., (2012) ขั้นตอนในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการค้นหาปัญหาหรือแก้ไขปัญหาในชุมชนตามการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR) เริ่มตั้งแต่การกำหนดวาระการประชุมไปจนถึงการกำหนดนโยบาย การยอมรับ การนำไปปฏิบัติ ตลอดจนการประเมินผลและการแก้ไข มีขั้นตอนดังนี้

- 1) การกำหนดและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาภายในสภาพแวดล้อมทางการเมืองที่กำหนด
- 2) สร้างความตระหนักรู้ในประเด็นนี้ระหว่างผู้กำหนดนโยบายหลักและประชาชนทั่วไป
- 3) การสร้างทางเลือกนโยบายบนพื้นฐานให้ทันทั่วถึงและเป็นไปได้
- 4) การตัดสินใจว่าจะดำเนินนโยบายใด
- 5) สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เสนอและตัวเลือกนโยบาย (โดยทั่วไปจะอาศัยทั้งผลการวิจัยและเรื่องราวและประสบการณ์ของสมาชิกชุมชน)

Echeverri (2013) กล่าวถึง แนวทางการดำเนินงานตามการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR) ซึ่งมี 8 ขั้นตอนดังนี้

- 1) พันธมิตรตกลงในเรื่องภารกิจ เป้าหมาย และผลลัพธ์
- 2) พันธมิตรมีความไว้วางใจ ความเคารพ และความมุ่งมั่นร่วมกัน
- 3) พันธมิตรมุ่งเน้นไปที่จุดแข็งและความต้องการที่ระบุ

- 4) พันธมิตรมีการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใสในการตัดสินใจ
- 5) พันธมิตรใช้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกัน
- 6) พันธมิตรมีโครงสร้างการกำกับดูแลเพื่อกำหนดบทบาท บรรทัดฐาน และกระบวนการในการดำเนินการ
- 7) พันธมิตรมีความสัมพันธ์กับผู้นำท้องถิ่นและหน่วยงานให้ทุน
- 8) พันธมิตรใช้โครงสร้างที่มีอยู่ (โบสถ์ โรงเรียน สถานที่ทำงาน) เพื่อรวมเข้ากับภารกิจที่ต้องการศึกษาร่วมกัน

Echeverri (2013) กล่าวเพิ่มเติมถึงความท้าทายในการดำเนินการ CBPR ดังนี้

- 1) ให้ความรู้แก่ทีมงานโครงการ (นักวิจัยและสมาชิกชุมชน) เกี่ยวกับหลักการและจริยธรรมของ CBPR
- 2) การสร้างและรักษาความร่วมมือที่แข็งแกร่งและไว้วางใจระหว่างสมาชิกทุกคนในทีมงานโครงการ (นักวิจัยและสมาชิกในชุมชน)
- 3) ทำความเข้าใจและวัดการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของชุมชน ความไว้วางใจของสาธารณะ การทำงานร่วมกัน ความสามารถ และการเสริมอำนาจในการวิจัยด้านสุขภาพ
- 4) การเลือกการออกแบบการศึกษา วิธีการวัด แผนการรวบรวมข้อมูล และกลยุทธ์การวิเคราะห์ที่แข็งแกร่งที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมทุกคนในโครงการ
- 5) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการเสริมสร้างขีดความสามารถในการวิจัยร่วมกันเกิดขึ้นสำหรับทุกกลุ่มที่เป็นตัวแทนในโครงการ
- 6) ให้ความรู้แก่องค์กรที่ให้ทุนเพื่อพัฒนาคำขอแอปพลิเคชันที่ปฏิบัติตามหลักการ CBPR
- 7) การปรับปรุงคุณภาพของรายงานเกี่ยวกับการศึกษา CBPR ที่ตีพิมพ์ในวรรณกรรมที่มีการทบทวนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์ (2558) ได้สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาหลักสูตรโดยใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานงานวิจัย พบว่า มีลักษณะกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสอดคล้องกับการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานซึ่งสามารถสังเคราะห์เป็นขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ด้านกายภาพ เศรษฐกิจ อาชีพและวิถีชีวิตชุมชน

ขั้นที่ 2 ออกแบบหลักสูตร กำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้มีส่วนร่วมในการถ่ายทอด ความรู้และประเมินผล โดยนักวิจัย ครูที่เกี่ยวข้องค้นคว้าข้อมูลร่วมกับ ชุมชนเพื่อนำมาเป็นเนื้อหาสาระในหลักสูตร กำหนดโครงสร้าง การบริหารจัดการ แผนการสอน สื่อการสอน แบบวัดและประเมินผลการเรียน

ขั้นที่ 3 วิพากษ์หลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร แผนการกระบวนการถ่ายทอด ความรู้แบบวัดและประเมินผล โดยครูและผู้เกี่ยวข้องในชุมชนและผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันการศึกษา

ขั้นที่ 4 ทดลองใช้และปรับปรุงหลักสูตร (หาคุณภาพ)

ขั้นที่ 5 การนำเสนอหลักสูตรต่อชุมชน แจ้งผู้ปกครองและกรรมการหมู่บ้านที่ เกี่ยวข้องเพื่อขอแนวร่วมในการใช้ หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น

ขั้นที่ 6 ลงมือใช้หลักสูตรและประเมินผลสัมฤทธิ์ เน้นชุมชนเป็นห้องเรียนเน้น นักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เน้นชุมชนเป็นแนวร่วมให้ความรู้และประเมินผล

ขั้นที่ 7 ศึกษาผลกระทบโดยตรงต่อครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียนและ ผลกระทบต่อชุมชนในด้านเศรษฐกิจ วิถีชีวิตลักษณะทางกายภาพ และศึกษาปัจจัยที่สนับสนุน การทำงานเป็นแนวร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ขั้นที่ 8 สรุปผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบที่มีต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของ ชุมชนและนำเสนอข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าปัจจัยอื่น ๆ ต่อไป

5.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR)

Yigletv et al., (2021) ศึกษาเรื่อง การทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน: การศึกษาแบบผสมผสานระหว่างผลลัพธ์การเรียนรู้ระยะสั้นและผลกระทบระยะยาวของนักศึกษา ที่เข้าร่วมหลักสูตรการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยชุมชนในระดับปริญญาตรี (CBPR) โดยการเก็บ รวบรวมจากนักศึกษาระดับปริญญาตรี 59 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และสถิติเชิงพรรณนา และความถี่ พบว่า นักศึกษาวิชาชีพครูได้รับความรู้ด้านการวิจัย มีทักษะการวิจัย และทักษะทาง วิชาชีพหลังการเข้าร่วมหลักสูตรการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยชุมชนเป็นฐาน (CBPR) นักศึกษาเห็น ถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนในทำการวิจัย เนื่องด้วยได้รับความรู้และทักษะ ที่สำคัญซึ่งส่งผลในเชิงบวกต่อความสามารถในการมีส่วนร่วมในการทำงานในชุมชนได้ดีหลังจาก สิ้นสุดการเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักสูตร

Sanchez et al., (2021) ศึกษาเกี่ยวกับกรอบการดำเนินการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดย ใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR) สำหรับความร่วมมือระหว่างชุมชนและนักวิชาการ ศึกษาเกี่ยวกับทีมวิจัย ชุมชนและนักวิชาการ 25 ทีม โดยการเข้ารับการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้เป็นการสัมภาษณ์ทีม

ที่ดำเนินการทันทีหลังการฝึกอบรม ซึ่งสมาชิกแต่ละทีมได้ให้ข้อมูลถึงโอกาสและความท้าทายโดยใช้แบบจำลอง CBPR เป็นกรอบการนำไปใช้ในขณะที่พิจารณาบริบทของตนเอง กระบวนการ/การปฏิบัติที่เป็นพันธมิตร การดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ต้องการ ผลลัพธ์ชี้ให้เห็นถึงโมเดล CBPR ได้รวมเอากระบวนการและกลยุทธ์การทำงานร่วมกันเพื่อลดความแตกต่างระหว่างงานวิชาการกับชุมชน เพื่อหาจุดกึ่งกลางร่วมกัน CBPR เป็นแนวทางที่มีความยืดหยุ่นในขณะเดียวกันเป็นแนวทางที่เป็นรูปธรรม มีขั้นตอนการวางแผนรวมไปถึงการประเมิน มีการสะท้อนความคิดร่วมกันเพื่อปรับปรุงแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับชุมชน

Rodriguez et al., (2019) ศึกษาเรื่อง การวิจัยแบบมีส่วนร่วมตามชุมชนเป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงความเข้าใจและการปฏิบัติของการบูรณาการผู้มาใหม่ พบว่าการวิจัยแบบมีส่วนร่วมตามชุมชน (CBPR) ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการวิจัยที่มีส่วนร่วมกับชุมชน เนื่องจากการรวมเอามุมมองของชุมชนเข้าไว้ด้วยกัน แนวทางการมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มความถูกต้องของการวิจัยที่มีส่วนร่วมกับชุมชน อำนวยความสะดวกในการทำงานกับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ และรับทราบความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับคุณลักษณะของชุมชน ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการวิจัยที่มีส่วนร่วมกับชุมชน เนื่องจากการรวมเอามุมมองของชุมชนเข้าไว้ด้วยกัน แนวทางการมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มความถูกต้องของการวิจัยที่มีส่วนร่วมกับชุมชน อำนวยความสะดวกในการทำงานกับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ และรับทราบความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับคุณลักษณะของชุมชน

Bush et al., (2019) ศึกษาเรื่อง ประสบการณ์การใช้ชีวิตของชุมชนการรวมการตีความปรากฏการณ์และการวิจัยอย่างมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน พบว่า กระบวนการได้ศึกษาเพิ่มเติมในกระบวนการ CBPR เป็นการวิจัยโดยการตีความปรากฏการณ์วิทยาที่เป็นตัวแทนมุมมองประสบการณ์ของคนในชุมชน โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม จะทำให้ได้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนร่วมกับผู้วิจัยซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อมูลการศึกษาข้อมูลในชุมชนต่อไป

Israel et al., (2020) ศึกษาเรื่องแนวทางการวัดผลเพื่อความสำเร็จในการเป็นหุ้นส่วน: ทฤษฎีและวิธีการวัดความสำเร็จในการเป็นหุ้นส่วนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยชุมชน ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับคณะผู้เชี่ยวชาญ ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมกำหนดขอบเขต ดำเนินการกระบวนการ Delphi กับคณะผู้เชี่ยวชาญ และแก้ไขเครื่องมือวัด วิธีการเพิ่มเติมได้แก่ ดำเนินการสัมภาษณ์ความรู้ความเข้าใจและการทดสอบก่อนการจัดกิจกรรม ดำเนินการแก้ไขและแบบทดสอบแบบสอบถามฉบับสุดท้ายร่วมกับพันธมิตร CBPR ตรวจสอบความน่าเชื่อถือและความถูกต้อง วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกรอบงาน ทบทวน

กรอบการทำงาน และพัฒนากลไกข้อเสนอแนะเพื่อแบ่งปันผลการประเมินความร่วมมือ พบว่า จะส่งผลให้เกิดเครื่องมือวัดที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว และจะพัฒนาขั้นตอนในการบอกลับ ผลการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือที่แท้จริงเพื่อให้บรรลุ ความเท่าเทียมด้านสุขภาพ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ: การประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมี ส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน” ผู้วิจัยได้นำแนวคิดในการประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Participatory Research: CBPR) เป็นกรอบในออกแบบ รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการ จัดการการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งมี 8 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพโรงเรียนที่เอื้อต่อการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มี ต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตร ฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบการขับเคลื่อนรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 3 การวิพากษ์ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 5 การเตรียมความพร้อมก่อนนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้

ขั้นตอนที่ 6 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 7 การสะท้อนผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 8 การศึกษาด้านประโยชน์และการต่อยอดของการนำรูปแบบการพัฒนา ครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตร ฐานสมรรถนะไปใช้ในอนาคต

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนและศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร และบทความวิชาการถึงการกล่าวถึงให้ถึงองค์ประกอบของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Embracing Change) ผู้วิจัยยึดแนวคิดของ Wheelans (2022) ในการกำหนดองค์ประกอบเป็นหลัก เนื่องจากผู้วิจัยมีกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาเป็นครูผู้สอน ดังนั้นองค์ประกอบตามแนวคิดของ Wheelans สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ และเมื่อศึกษาองค์ประกอบจากแนวคิดของนักวิชาการคนอื่นพบว่า องค์ประกอบจากแนวคิดของ Wheelans เป็นส่วนร่วมหรือมีความสัมพันธ์อยู่ด้วย และผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบเพิ่ม โดยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือสัมพันธ์กันจากวิชาการคนอื่นร่วมด้วย จึงสามารถจำแนกองค์ประกอบเป็น 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความคิด 2) การทำงานร่วมกัน 3) การแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี 4) การแก้ปัญหา 5) ความสามารถในการสนับสนุนและกำหนดบุคลากรในอนาคต 6) การช่วยเหลือกันเอง 7) ความยืดหยุ่น 8) การปรับปรุงทันที 9) ความเข้าใจสถานการณ์ และ 10) การมีทัศนคติที่ดีและเปิดใจกว้าง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนและศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร งานวิจัยเกี่ยวกับตัวชี้วัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู พบว่า ตัวชี้วัดที่มีผู้กล่าวถึงมากที่สุดคือ 1) การบริหารหลักสูตรและวางแผนในการจัดการเรียนรู้ 2) ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การเตรียมสื่อการสอน/การใช้และพัฒนาวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ และ 5) การวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำกรอบทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan (2006, as cited in Pion, 2020) ที่ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) 2) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) 3) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) 4) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) 5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) 6) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building bonds) และ 7) การทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมกับการออกแบบโครงสร้างกิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning : CBL) ซึ่งระบบ CBL Framework ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การกระตุ้นความคิด (Big idea) ขั้นที่ 2 การตั้งคำถามให้ชวนคิด (The essential question) ขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The challenge) ขั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) และ ขั้นที่ 5 การประเมินผล (Assessment) ภายใต้แนวคิดในการประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Participatory Research: CBPR) เป็นกรอบในออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

บทที่ 3

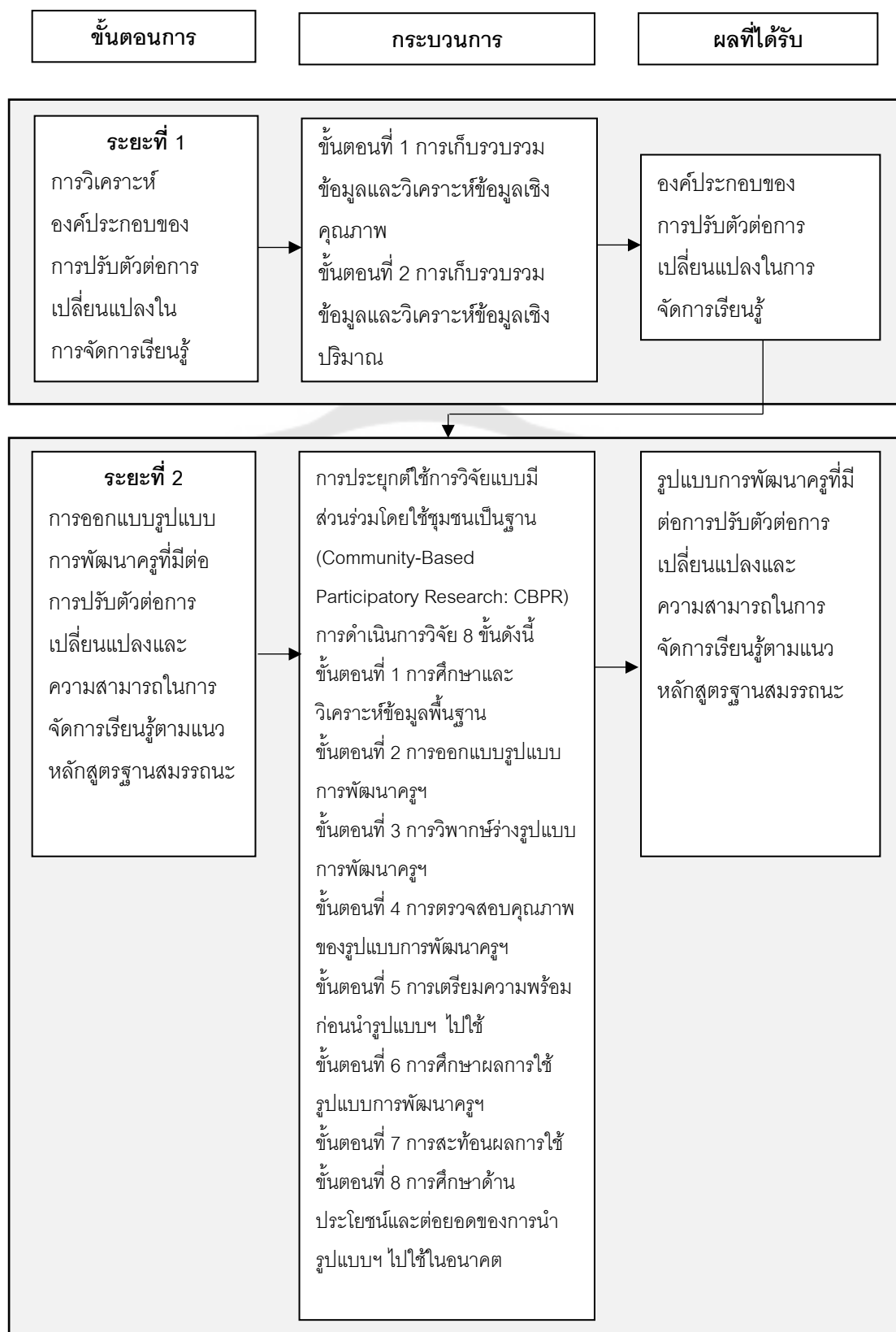
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ : การประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน” มีความมุ่งหมายของการวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ 2) เพื่อออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ และ 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งระยะของการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้

ระยะที่ 2 การออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

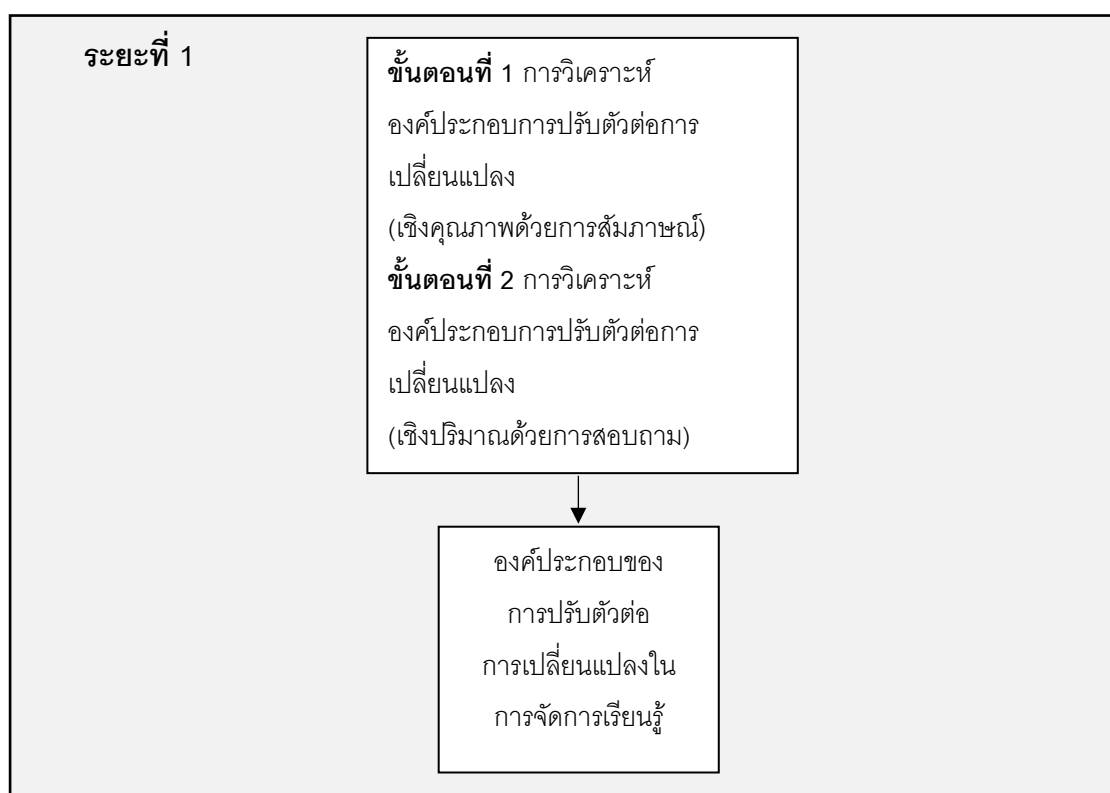
ระยะละเอียดของการดำเนินการวิจัยทั้ง 2 ระยะ ผู้วิจัยนำเสนอต่อไปนี้



ภาพประกอบ 10 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้

การวิจัยในระยะนี้เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อนำไปสู่การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการตามแผนภาพ 11



ภาพประกอบ 11 ขั้นตอนดำเนินการวิจัยระยะที่ 1

การวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้มีรายละเอียดของการดำเนินการแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อย่างน้อย 2 ปี
2. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างน้อย 3 ปี
3. ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และตำแหน่งศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ อย่างน้อย 3 ปี
4. ครูผู้สอน จำนวน 4 คน ตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ และวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ อย่างน้อย 3 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ผู้วิจัยศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแนวคำถามปลายเปิดซึ่งเกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ทศนะ ประสพการณ์ด้านการปรับตัวของครูของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งประเด็นคำถามหลักจะเกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้
 - 1.1 คำถามนำ จำนวน 1 คำถาม ผู้วิจัยใช้คำถามนำเพื่อเป็นการเริ่มต้นประเด็นการ สนทนาอย่างกว้าง ๆ
 - 1.2 คำถามเบื้องต้น จำนวน 1 คำถาม ผู้วิจัยใช้คำถามเบื้องต้นเพื่อเป็นการเปิดประเด็น และได้ข้อมูลเบื้องต้นก่อนเข้าสู่คำถามย่อย
 - 1.3 คำถามย่อย จำนวน 10 คำถาม เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้
 - 1.4 คำถามปิด จำนวน 1 คำถาม ผู้วิจัยใช้คำถามปิดเพื่อเป็นการสรุปในประเด็นต่าง ๆ ที่ได้ทำการสัมภาษณ์ไปแล้ว
2. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความรู้ด้านการวัดผล

ประเมินผลทางการศึกษา เพื่อพิจารณาสำนวน ภาษา ความถูกต้อง และความสอดคล้องของ
ข้อคำถามกับประเด็นสำคัญในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้ข้อคำถาม ภาษา และ
ข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อให้ความเห็น
ชอบต่อไป จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเบื้องต้นโดยการศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร หนังสือ
ตำรา วารสาร และบทความวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการปรับตัวต่อ
การเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ซึ่งจาก
การศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของ Wheelans (2021) ในการกำหนดองค์ประกอบเป็นหลัก
เนื่องจากผู้วิจัยมีกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาเป็นครู ดังนั้นองค์ประกอบตามแนวคิดของ
Wheelans สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ และเมื่อศึกษาองค์ประกอบจากแนวคิดของนักวิชาการอื่น
พบว่า องค์ประกอบจากแนวคิดของ Wheelans เป็นส่วนร่วมหรือมีความสัมพันธ์อยู่ด้วย ประกอบ
กับผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบเพิ่ม โดยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะใกล้เคียงกันหรือสัมพันธ์
กันจากวิชาการอื่นร่วมด้วย จึงได้องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงใน
การจัดการเรียนรู้ จำนวน 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างความคิด 2) การทำงานร่วมกัน 3)
การแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี 4) การแก้ปัญหา 5) ความสามารถในการสนับสนุนและกำหนดบุคลากร
ในอนาคต 6) การช่วยเหลือกันเอง 7) ความยืดหยุ่น 8) การปรับปรุงทันที 9) ความเข้าใจ
สถานการณ์ และ 10) การมีทัศนคติที่ดีและเปิดใจกว้าง

2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เพื่อ
นำไปสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนในการสัมภาษณ์ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยเสนอบันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้ออก
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย

2.2 ผู้วิจัยทำการประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัย
นัดหมายการสัมภาษณ์ในวันที่ 3 – 5 ตุลาคม 2566 ในรูปแบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม ZOOM
ขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัยขออนุญาตจดบันทึกและบันทึกวิดีโอจากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 10 คน

2.3 เมื่อดำเนินการสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล
ที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อเตรียมนำไปสร้างแบบสอบถามของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงใน
การจัดการเรียนรู้ในขั้นตอนที่ 2 ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 4 กลุ่ม เพื่อสรุปเรียบเรียงความคิดเห็น ทักษะต่าง ๆ ตามมุมมองของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่ม ในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปเป็นข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 2 ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ใช้ 3 วิธีดังนี้

1. การจำแนกประเภทข้อมูล (Typological analysis) จำแนกตามลักษณะของ ข้อมูลแล้วพิจารณาความสัมพันธ์ของข้อมูล โดยผู้วิจัยได้จำแนกข้อมูลออกเป็นประเด็นตาม แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการถอดวิดีโอและการจดบันทึกระหว่างการ สัมภาษณ์

2. การเปรียบเทียบข้อมูล (Constant comparison) จากข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยนำมา เปรียบเทียบเพื่อหาความเหมือนและความแตกต่างของข้อมูลระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3. การสร้างข้อสรุป (Analytic induction) การสร้างข้อสรุปนั้น ผู้วิจัยสร้างข้อสรุป จากข้อมูลที่จำแนกประเภทและข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบแล้ว โดยจำแนกข้อมูลตามประเด็น ข้อคำถามหลัก ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบแล้วมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันของ ผู้ให้ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 4,821 คน

ตัวอย่างวิจัย ครั้งนี้ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างวิจัยแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากครูผู้สอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 1,061 คน โดยแบ่งเป็นตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จำนวน 611 คน และใช้ในการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน จำนวน 450 คน ซึ่งมีวิธีการและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. เนื่องด้วยจำนวนครูในแต่ละขนาดของโรงเรียนมีจำนวนแตกต่างกันมาก จึงกำหนดวิธีการแบ่งแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยมีขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (Stratum) โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling units) ทำการแบ่งขนาดของโรงเรียนเป็น ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) โดยใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

- ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา
- ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน
- ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน
- ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

ผู้วิจัยเลือกโรงเรียนที่ตัวอย่างวิจัยโดยเลือกมาจาก 50% ของจำนวนโรงเรียนในแต่ละขนาดโรงเรียน ได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 126 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 65 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 โรงเรียน

2. จำนวนครูผู้สอนจาก 194 โรงเรียน รวม 1,057 คน โดยมาจากวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากโรงเรียนแต่ละขนาด ได้จำนวนครูที่เป็นตัวอย่างวิจัย ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

ลำดับ	ขนาดโรงเรียน	ประชากร	ตัวอย่างวิจัย	
		โรงเรียน ประชากร	โรงเรียน ตัวอย่าง	จำนวนครู
1	โรงเรียนขนาดเล็ก	253	126	389
2	โรงเรียนขนาดกลาง	131	65	455
3	โรงเรียนขนาดใหญ่	5	2	115
4	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	3	1	98
รวม		392	194	1,057

3. เนื่องจากตัวอย่างวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามเกณฑ์การพิจารณาจำนวนตัวอย่างวิจัยจะต้องคำนึงถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ (Rule of thumb) ตามหลักของ Hair et al. (2010) ที่กล่าวว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างวิจัยควรมีขนาด 10-20 ต่อหนึ่งตัวแปร ดังนั้นการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีจำนวนองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์เนื้อหา 10 องค์ประกอบและในแต่ละองค์ประกอบมีข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ รวม 50 ข้อ เพื่อให้เพียงพอกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ขนาดตัวอย่างวิจัยที่เหมาะสมควรมี

จำนวน 500 – 1,000 คน จึงจะเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นจึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างวิจัยที่ใช้ในการศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จำนวน 611 คน และใช้ในการศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำนวน 450 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 2 นี้ เพื่อหาองค์ประกอบการปรับตัวในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ฉบับที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์หาองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หาองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากขั้นตอนที่ 1
3. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบแต่ละด้านที่ต้องการศึกษา จากนั้นเขียนข้อคำถามของแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความรู้ด้านการวัดผลประเมินผลทางการศึกษา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้

5. นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ($IOC \geq 0.5$) (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562, น.215) จากนั้นผู้วิจัย นำข้อคำถามมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะ

6. นำแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนของโรงเรียนวัดท่าไชย (ประชานุกูล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ช่วงเดือนตุลาคม 2566 จำนวน 37 คน เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

6.1 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) เพื่อคัดเลือกข้อที่มีคุณภาพ คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกและมีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.31 – 0.86 ซึ่งสามารถจำแนกได้แต่ระดับพอใช้ถึงจำแนกได้ดีมาก (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562, น.220) ทำให้ได้แบบสอบถามเพื่อหาองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 50 ข้อ

6.2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับสูงมาก (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562, น.202)

7. นำแบบสอบถามเพื่อหาองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครู เก็บข้อมูลกับตัวอย่างวิจัย ช่วงเดือนตุลาคม 2566 ในรูปแบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม Google form โดยติดต่อประสานงานและส่งหนังสือขอความร่วมมือและเอกสารแจ้งรายละเอียดการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 , เขต 2 และเขต 3 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis)

8. นำแบบสอบถามเพื่อหาองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์แกนหลัก (Principle Axis Factoring) และทำการหมุนแกน

แบบหมุนฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีเวรีแมกซ์ (Varimax Method) เพื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้

9. นำแบบสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ไปดำเนินการองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ในลำดับถัดไป

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ แล้วนำมาเขียนข้อคำถามของแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

2. นำแบบสอบถามที่จัดชุดใหม่ จำนวน 5 องค์ประกอบ รวมจำนวนตัวบ่งชี้ 50 ข้อ ไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้

3. นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์ คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ($IOC \geq 0.5$) (อิทธิพัทธ์ สวทันพรกุล, 2562, น.215)

4. นำแบบสอบถามเพื่อหาองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนของโรงเรียนวัดอนุนาถ พระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ช่วงเดือนตุลาคม 2566 จำนวน 32 คน เพื่อวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

4.1 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) เพื่อคัดเลือกข้อที่มีคุณภาพ คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกและมีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.32 – 0.85 ซึ่งสามารถจำแนกได้แต่ระดับพอใช้ถึงจำแนกได้ดีมาก (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562, น.220) ทำให้ได้แบบสอบถามเพื่อหาองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 50 ข้อ

4.2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับสูงมาก (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562, น.202)

5. นำแบบสอบถามเพื่อหาองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ เก็บข้อมูลกับตัวอย่างวิจัย ช่วงเดือนตุลาคม 2566 ในรูปแบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม Google form โดยติดต่อประสานงานและส่งหนังสือขอความร่วมมือและเอกสารแจ้งรายละเอียดการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 , เขต 2 และเขต 3 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

6. นำแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้มาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อยืนยันโมเดลการวัดองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7. นำแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ที่ได้ไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์แกนหลัก (Principle Axis Factoring) และทำการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) เพื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้

2. การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลการวัดองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งมีการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean: M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3.2 สถิติการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Test basic assumption)

3.2.1 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) ด้วย Normal Probability Plot ค่าความเบ้ (Skewness: Sk) และค่าความโด่ง (Kurtosis: Ku) (Hair et al., 2010)

3.2.2 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรตาม (Multicollinearity) ด้วยการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรตาม (Correlation metric)

3.2.3 การตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวม ด้วยการตรวจสอบ Bartlett's Test of Sphericity และ Measure of Sampling Adequacy (MSA) และความเหมาะสมของตัวแปรแต่ละตัว โดยการพิจารณาค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) ในตาราง Anti-image Matrices ซึ่งจากการสร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ผู้วิจัยเลือกวิเคราะห์ค่าไคเซอร์-มีเยอร์-โอลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin: KMO) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.3 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือได้แก่

3.3.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้สูตรวัดดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

3.3.2 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเพื่อหาองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) ซึ่งหาได้จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient Correlation)

3.3.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อหาองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ได้จากสูตรสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาค (Coefficient Cronbach 's Alpha)

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

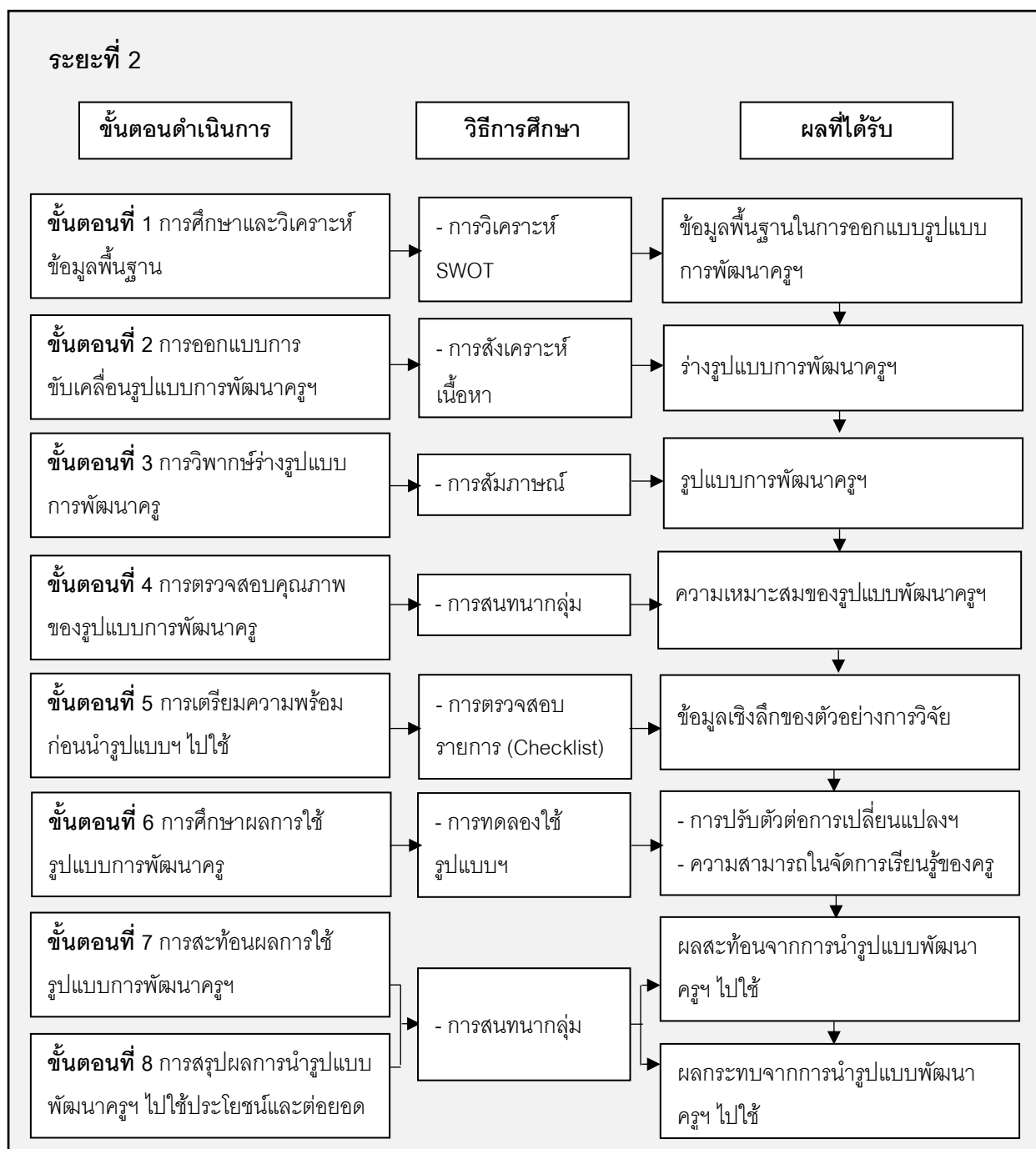
โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์แกนหลัก (Principle Axis Factoring) และทำการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax Method)

3.4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

โดยมีการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ซึ่งพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (χ^2) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation) และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standard Root Mean Square Residual)

ระยะที่ 2 การออกแบบรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

การวิจัยในระยะนี้เป็นการออกแบบรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Participatory Research: CBPR) โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 มาเป็นแนวในการกำหนดข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยการพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด มาเป็นแนวคำถามในการสนทนากลุ่มเพื่อสอบถามถึงจุดแข็ง และข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด มาเป็นแนวคำถามในการสนทนากลุ่มเพื่อสอบถามถึงจุดอ่อนในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาคู่มือฯ ในขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ตามการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Participatory Research: CBPR) ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย 8 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 ขั้นตอนดำเนินการวิจัยระยะที่ 2

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพโรงเรียนที่เอื้อต่อการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน คน มีประสบการณ์ในตำแหน่งอย่างน้อย 3 ปี และมีวิทยฐานะเป็นศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
2. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 3 ปี และมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
3. กรรมการสถานศึกษา จำนวน 2 คน ดำรงตำแหน่งเป็นประธานคณะกรรมการสถานศึกษา อย่างน้อย 3 ปี
4. ครูผู้สอน จำนวน 4 คน ตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ และวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ อย่างน้อย 3 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ เป็นแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ซึ่งผู้วิจัยสร้างข้อคำถามสำหรับสนทนากลุ่ม จำนวน 9 ข้อ เพื่อเป็นข้อสนทนาในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคและความต้องการจำเป็นในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะตามบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2. ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม มีการตรวจสอบคุณภาพของแนวคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และด้านหลักสูตรการเรียนการสอน จำนวน 3 คน ดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามโดยปรับแก้สำนวน ภาษาให้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประธานคณะกรรมการสถานศึกษา และเพิ่มข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้จุดแข็งตามบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 นำแนวคำถามปรึกษาและได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยเสนอบันทึกขออนุญาตจากมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้ออกหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูล
2. ผู้วิจัยทำการประสานกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อกำหนดวันนัดหมายการสนทนากลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยกำหนดนัดหมายการสนทนากลุ่มในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2566 ในรูปแบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม Google meet
3. ในวันทีนัดหมายสำหรับการสนทนากลุ่ม ก่อนเริ่มต้นการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ขอความยินยอมต่อผู้ให้ข้อมูลทุกราย เมื่อถึงเวลาที่กำหนด จึงดำเนินการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) ใช้แนวคำถามในการกระตุ้นการตอบคำถามและแลกเปลี่ยนภายในกลุ่ม ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคต่อความต้องการจำเป็นในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ระหว่างการสนทนากลุ่มผู้วิจัยทำการบันทึกภาคสนาม (Field note) บันทึกกเสียงการสนทนา (Recording) เมื่อทำการสนทนากลุ่มเป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้ถอดเสียงการสนทนากลุ่มและทำการถอดรหัส (Coding) ประเด็นสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อให้สร้างข้อสรุปที่ผ่านการตีความ (Interpretative) ในประเด็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ในขั้นตอนที่ 2 นี้เป็นการยกกว้างการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยมีประเด็นที่ศึกษา คือ ลักษณะของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ทบทวนและศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร หนังสือ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเพื่อให้ได้องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้จากระยะที่ 1

2. ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 เพื่อออกแบบกิจกรรมในการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งได้นำกรอบทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan (2006, as cited in Pion, 2020) ที่ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) 2) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) 3) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) 4) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) 5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) 6) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building bonds) และ 7) การทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมกับการออกแบบโครงสร้างกิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning : CBL) ซึ่งระบบ CBL Framework ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การกระตุ้นความคิด (Big idea) ขั้นที่ 2 การตั้งคำถามให้ชวนคิด (The essential question) ขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The challenge) ขั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) และ ขั้นที่ 5 การประเมินผล (Assessment) โดยยึดแนวการจัดกิจกรรมบนความท้าทายเป็นหลักแล้วนำองค์ประกอบของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan บูรณาการเป็นกิจกรรมให้ครูผู้สอนเกิดการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกระตุ้นความคิด (Big idea) เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสำรวจแนวคิดและความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในภาพกว้าง ด้วยวิธีการที่หลากหลายซึ่งมุ่งเน้นให้ได้แนวคิดที่สร้างสรรค์ ยืดหยุ่น และแนวคิดที่สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญในสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับกิจกรรมนั้น ๆ โดยผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมบูรณาการแนวคิดภายใต้ทฤษฎีของ Fullan ในขั้นการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) และการบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management)

ขั้นที่ 2 การตั้งคำถามให้ชวนคิด (The essential question) เป็นการจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่องมาจากขั้นกระตุ้นความคิด (Big idea) โดยกิจกรรมจะมุ่งเน้นใช้คำถามเป็น

ตัวกำหนดว่าอะไรเป็นสิ่งที่สำคัญในการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจที่เป็นเนื้อหาหลักในการจัดกิจกรรมแต่ละเรื่อง ซึ่งจะเป็นตัวกลั่นกรองและกำหนดเนื้อหาของแนวคิดนั้น และในที่สุดกระบวนการของการตั้งคำถามจะนำไปสู่คำถามสำคัญซึ่งเป็นคำถามที่สะท้อนความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมบูรณาการแนวคิดภายใต้ทฤษฎีของ Fullan ในขั้นการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building bonds) และการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Teamwork)

ขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The challenge) เป็นการจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่องมาจากขั้นตั้งคำถามให้ชวนคิด (The essential question) โดยผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมให้ครูเกิดความท้าทายความคิดว่าต้องการจะทำอะไรเพื่อเป็นความท้าทายแก่ตนเองในการแก้ปัญหาหรือสิ่งที่เราสงสัยว่าเป็นไปได้หรือไม่ถ้าจะนำไปลองปฏิบัติจริง กิจกรรมท้าทายนี้จะส่งผลให้ครูสร้างสรรค์วิธีการต่าง ๆ ตลอดจนเสนอแนวคิดต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างเพื่อนในกลุ่มเพื่อร่วมกันหาแนวทางที่ดีในการแก้ปัญหาให้ได้ผลลัพธ์ไปถึงการลงมือปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริง ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมบูรณาการแนวคิดภายใต้ทฤษฎีของ Fullan ในขั้นการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) และการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Teamwork)

ขั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) เป็นการจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่องมาจากขั้นความท้าทาย (The challenge) ในขั้นกิจกรรมนี้เป็นการทดสอบประสิทธิภาพของวิธีการแก้ปัญหาที่ครูได้ร่วมกันคิดขึ้นโดยการนำวิธีการเหล่านั้นไปปฏิบัติจริง ซึ่งผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ช่วยกันออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ กลุ่มละ 1 เรื่อง เพื่อเป็นการทดลองปฏิบัติให้เกิดความเข้าใจ หลังจากนั้นให้ครูแต่ละคนปรับแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อเตรียมนำไปจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนของตนเองและรับการสังเกตการสอนจากผู้วิจัย ในขณะเดียวกันครูดำเนินการทำวิจัยชั้นเรียนตามประเด็นที่ตนเองสนใจและได้วางแผนไว้ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมบูรณาการแนวคิดภายใต้ทฤษฎีของ Fullan ในขั้นการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) และการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Teamwork)

ขั้นที่ 5 การประเมินผล (Assessment) เป็นการจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่องมาจากขั้นการแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) โดยในขณะที่ครูดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามที่ได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ เมื่อดำเนินการสอนเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยกับครูจะร่วมสะท้อนการจัดการกิจกรรมกันทันทีว่ามีสิ่งใดบกพร่องหรือไม่เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้นั้นเป็นเพราะสาเหตุ แล้วนำผลมาสะท้อนให้กับเพื่อนครูกันอีกครั้ง ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อจะได้เป็นข้อมูลให้คนอื่นปรับแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมบูรณาการแนวคิดภายใต้ทฤษฎีของ Fullan ในขั้นการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building bonds) และการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Teamwork)

3. ผู้วิจัยยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะและคู่มือการใช้รูปแบบฯ ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

3.1 ความเป็นมาของรูปแบบการพัฒนาครู ประกอบด้วย แนวคิด การผสมผสานแนวคิดกรอบทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan และแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning: CBL) เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมให้ครูเกิดการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

3.2 โครงสร้างการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครู

3.3 การเตรียมก่อนดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยการเตรียมครูผู้สอนที่เป็นตัวอย่างวิจัยในครั้งนี้

3.4 แผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ จำนวน 4 กิจกรรม ประกอบด้วย เนื้อหาสาระ จุดประสงค์การเรียนรู้ ความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการจัดกิจกรรม สื่อประกอบการจัดกิจกรรม ชิ้นงาน/ภาระงาน และการประเมินผล ซึ่งมีกิจกรรมดังต่อไปนี้

กิจกรรมที่ 1 ปรับความคิดเปลี่ยนมุมมอง

กิจกรรมที่ 2 นำทดลองสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ 3 ย้อนกลับแลกเปลี่ยนประสบการณ์

กิจกรรมที่ 4 คัดสรรท่อนงานสู่การเปลี่ยนแปลง

3.5 เอกสารประกอบการจัดกิจกรรมที่ 1- 4

ขั้นตอนที่ 3 การวิพากษ์ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษาตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ศึกษาพิเศษด้านหลักสูตร จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นหัวหน้างานวิชาการโรงเรียนและจบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ผู้วิจัยศึกษาด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1. แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแนวคำถามปลายเปิดซึ่งเกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ทศนะ ประสิทธิภาพของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อร่างรูปแบบการพัฒนาครู โดยกำหนดประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

1.1 คำถามนำ จำนวน 1 คำถาม ผู้วิจัยใช้คำถามนำเพื่อเป็นการเริ่มต้นประเด็นการสนทนาอย่างกว้าง ๆ

1.2 คำถามเบื้องต้น จำนวน 1 คำถาม ผู้วิจัยใช้คำถามเบื้องต้นเพื่อเป็นการเปิดประเด็น และได้ข้อมูลเบื้องต้นก่อนเข้าสู่คำถามย่อย

1.3 คำถามย่อย จำนวน 3 คำถาม ผู้วิจัยใช้คำถามย่อยเพื่อเป็นการดึงข้อมูลในการวิจัยจากผู้ให้สัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนด ซึ่งจะเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ในทัศนะของผู้ให้สัมภาษณ์

1.4 คำถามปิด จำนวน 1 คำถาม ผู้วิจัยใช้คำถามปิดเพื่อเป็นการสรุปในประเด็นต่าง ๆ ที่ได้ทำการสัมภาษณ์ไปแล้ว

2. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความรู้ด้านการวัดผล

ประเมินผลทางการศึกษา พิจารณาสำนวน ภาษา ความถูกต้องและความสอดคล้องของ
ข้อคำถามกับประเด็นสำคัญในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้ข้อคำถาม ภาษา และ
ข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อให้ความเห็น
ชอบต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูการปรับตัวต่อ
การเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะของครู
จากแนวคิด ทฤษฎี

2. ผู้วิจัยทำการประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ โดยจัดส่งร่างรูปแบบ
การพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตาม
แนวหลักสูตรฐานสมรรถนะให้ผู้ให้ข้อมูลเพื่อศึกษาล่วงหน้า โดยผู้วิจัยนัดหมายการสัมภาษณ์
ในวันที่ 17 พฤศจิกายน 2566 ในรูปแบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม ZOOM ขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัย
ขออนุญาตจดบันทึกและบันทึกวิดีโอจากผู้ให้ข้อมูลทั้ง 7 คน

3. เมื่อถึงกำหนดวันสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth
interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อ
การเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ
ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับโครงสร้างของรูปแบบพัฒนาครูฯ ได้แก่ 1) องค์ประกอบของ
แผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครู 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรมของรูปแบบการพัฒนา
ครูฯ

4. ผู้วิจัยปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ให้ข้อมูลแล้วนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อ
การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตร
ฐานสมรรถนะ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อขอความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ
เพื่อจะได้ปรับปรุง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content
analysis) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data)

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษาตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ศึกษาพิเศษด้านหลักสูตร จำนวน 1 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 2 คน ซึ่งเป็นหัวหน้างานวิชาการโรงเรียนและจบการศึกษาระดับปริญญาโท ขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)
2. นำแนวคำถามในการสนทนากลุ่มไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความรู้ด้านการวัดผล ประเมินผลทางการศึกษา พิจารณาสำนวน ภาษา ความถูกต้องและความสอดคล้องของ ข้อคำถามกับประเด็นสำคัญในการในทนากลุ่ม ผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้ข้อคำถาม ภาษา และข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อให้ ความเห็นชอบต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. นำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะที่สร้างขึ้นกำหนดเป็นประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มเพื่อสนทนาเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูฯ
2. ผู้วิจัยทำการประสานกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อกำหนดวันนัดหมายการสนทนากลุ่มพร้อมกับจัดส่งคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดนัดหมาย การสนทนากลุ่มในวันที่ 24 พฤศจิกายน 2566 ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. ในวันที่นัดหมายสำหรับการสนทนากลุ่ม ก่อนเริ่มต้นการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ ขอความยินยอมต่อผู้ให้ข้อมูลทุกราย เมื่อถึงเวลาที่กำหนด จึงดำเนินการสนทนากลุ่มกับ

ผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) ใช้แนวคำถามในการกระตุ้นการตอบคำถามเพื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาคูฯ ด้านความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาคูฯที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ระหว่างการสนทนากลุ่มผู้วิจัยทำการบันทึกภาคสนาม (Field note) บันทึกเสียงการสนทนา (Recording) เมื่อทำการสนทนากลุ่มเป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้ถอดเสียงการสนทนากลุ่ม และทำการถอดรหัส (Coding) ประเด็นสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data)

ขั้นตอนที่ 5 การเตรียมความพร้อมก่อนนำรูปแบบการพัฒนาคูฯที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงลึกของครูผู้สอนที่เป็นตัวอย่างวิจัย โดยการเก็บข้อมูลพื้นฐานของครู ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับชั้นที่สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนเป็นหลัก ความสามารถพิเศษ หน้าที่รับผิดชอบเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากการสอน ด้วยแบบสำรวจ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การเลือกสนามวิจัย (Selecting a research site)

ผู้วิจัยดำเนินการเลือกสนามวิจัยเป็นโรงเรียนในกลุ่มทำจิ้นสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งโรงเรียนในกลุ่มทำจิ้นสองพี่น้อง เป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีคุณภาพทางการศึกษาชั้นนำของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พิจารณาจากคุณภาพทางการศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยภาพของนักเรียน จากผลการทดสอบระดับชาติ O-NET , NT และ RT ซึ่งกำหนดประชากรและตัวอย่างวิจัย ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากร คือ ครูผู้สอนจากโรงเรียนในกลุ่มทำจิ้นสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 163 คน จาก 14 โรงเรียน

1.2 ตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 26 คน จากโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว ของกลุ่มท่าจีนสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) ซึ่งกำหนดเป็น ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6

2. การเข้าสู่สนามวิจัย (Gaining access to the field)

ผู้วิจัยเลือกเข้าสู่สนามวิจัยเพื่อทำการวิจัยในบทบาทของ “ผู้เข้าร่วมในฐานะ นักสังเกต” (Participant as observer) โดยผู้วิจัยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับตัวอย่างวิจัยที่เป็น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ซึ่งสามารถให้ข้อมูลบางอย่างที่ผู้วิจัยไม่สามารถสังเกตได้ด้วย ตนเองหรือไม่สามารถเข้าถึงพฤติกรรมที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนได้

3. การเริ่มทำงาน (Starting to work)

ผู้วิจัยเริ่มเข้าทำงานในสนามวิจัยด้วยการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูที่มี ต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตร ฐานสมรรถนะเพื่อชี้แจงการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ ที่ได้พัฒนาขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสำรวจข้อมูลพื้นฐานของครู มีขั้นตอน การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยดังนี้

1. กำหนดประเด็นในการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของครู ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ซึ่งแบบสำรวจมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และ เติมข้อความคำถามปลายเปิด ในประเด็นความสามารถพิเศษ และหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มเติม ที่นอกเหนือจากการสอน

2. นำแบบสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาสำนวน ภาษา ความถูกต้องและความสอดคล้องของข้อความคำถามกับประเด็นสำคัญ ผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้ ข้อคำถาม ภาษา และข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญา นิพนธ์เพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป จากนั้นนำแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเติมข้อความ คำถามปลายเปิดที่ได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ในขั้นนี้ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะจากการนำไปทดลองใช้กับตัวอย่างวิจัย โดยมีความมุ่งหมายรอง ได้แก่ 1) เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะก่อนและหลังจากได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ 2) เพื่อศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ ซึ่งดำเนินการดังนี้

ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากรและตัวอย่างวิจัยเป็นกลุ่มเดียวกันกับขั้นตอนที่ 6

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยในระยะที่ 2 ขั้นการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ประกอบด้วยตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรจัดกระทำ (Treatment) คือ การใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ

2.1 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง ด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี ด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต และด้านการสร้างความคิด

2.2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในระยะที่ 2 ขั้นการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ประกอบด้วยตัวแปรที่ศึกษาที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองใช้ฯ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2567 ดำเนินการทดลองทั้งหมด 4 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 จำนวน 1 สัปดาห์ ครั้งที่ 2 จำนวน 3 สัปดาห์ ครั้งที่ 3 จำนวน 2 สัปดาห์ และครั้งที่ 4 จำนวน 2 สัปดาห์ รวม 8 สัปดาห์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองในตลอดระยะเวลาของการดำเนินการวิจัย ดังตาราง 6

ตาราง 6 กำหนดการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ชื่อกิจกรรม	ระยะเวลา (สัปดาห์)	สัปดาห์ที่	เนื้อหา
1. ปรับความคิด เปลี่ยนมุมมอง	1	1	ให้ความรู้เรื่อง - การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรฐานสมรรถนะ - การพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ - การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
2. นำทดลองสู่การ ปฏิบัติ	3	2 (ครั้งที่ 1)	การนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้
		2 (ครั้งที่ 2)	ให้ความรู้เรื่องการออกแบบการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน
		2 - 4	- ครูปรับแผนการจัดการเรียนรู้ - ผู้วิจัยสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน
3. ย้อนกลับ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์	2	5	- การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการสอน - ให้ความรู้การออกแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)
		5 - 6	- ครูปรับแผนการจัดการเรียนรู้ - ผู้วิจัยสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียน
4. คัดสะท้อนงานสู่ การเปลี่ยนแปลง	2	7	- ครูสะท้อนความคิดสิ่งที่พบจากการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ - ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักในการบันทึกผล หลังสอน ในแผนการจัดการเรียนรู้
		7 - 8	- บันทึกแผนการจัดการเรียนรู้ - จัดทำรูปเล่มการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

แบบแผนการทดลอง

ในขั้นตอนการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ครั้งนี้ใช้แบบแผนการทดลอง แบบหนึ่งกลุ่มวัดก่อนและหลัง (One-group pretest-posttest design) (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2562, น.142) รายละเอียดดังตาราง 7

ตาราง 7 แบบแผนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

กลุ่มทดลอง	Obs ₁	Tx	Obs ₂₁
			Obs ₂₂

หมายเหตุ: สัญลักษณ์ที่ใช้ในการแบบแผนการทดลอง

Obs1 คือ ผลที่วัดได้ก่อนการทดลองด้วยแบบสอบถามการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

Obs21 คือ ผลที่วัดได้หลังการทดลองด้วยแบบสอบถามการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

Obs22 คือ ผลที่วัดได้หลังการทดลองด้วยแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

Tx คือ การใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในระยะที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งได้ออกแบบและพัฒนาระบบการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ฯ มาจากขั้นตอนที่ 1 ถึง ตอนที่ 4

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 3 ชุด ได้แก่
1) แบบสอบถามการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตร

ฐานสมรรถนะ 2) แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ และ 3) แบบบันทึกภาคสนาม (Field note) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบสอบถามการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มาจากระยะที่ 1 ที่ได้จากการองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ นำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยคะแนนในแต่ละด้านของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, น. 60) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ครูมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ครูมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ครูมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ครูมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ครูมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

2.2 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ดังนี้

2.2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2.2.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2.2.3 เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบแต่ละด้านที่ต้องการวัด จากนั้นเขียนข้อคำถามของแบบประเมินให้สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบรูปรีค (Scoring rubric) ซึ่งผู้วิจัยสร้างตามองค์ประกอบของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยสร้างแบบประเมินเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้รับการประเมิน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ “ประเมินจากแผนการจัดการเรียนรู้ของคุณ” 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน” 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ “ประเมินด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน”

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2.2.4 นำแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความรู้ด้านการวัดผลประเมินผลทางการศึกษา และด้านหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อพิจารณาสำนวน ภาษา ความถูกต้อง และความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้ข้อคำถาม ภาษา และข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป

2.2.5 นำแบบประเมินไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับตัวอย่างวิจัยต่อไป

กำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าคะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งมีคะแนนเต็ม 20 คะแนน และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีคะแนนเต็ม 40 คะแนน ซึ่งปรับให้มีคะแนนเต็ม 20 เช่นกัน โดยมีการแปลผล ดังนี้

คะแนน	การแปลผล
3.51 – 4.00 คะแนน	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด
2.01 – 3.50 คะแนน	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก
1.51 – 2.00 คะแนน	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
0 – 0.50 คะแนน	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อย

คะแนน	การแปลผล
18 – 20.00 คะแนน	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด
16 – 17.99 คะแนน	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก
14 – 15.99 คะแนน	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
12 – 13.99 คะแนน	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อย
1 – 11.99 คะแนน	ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามแนวหลักสูตร ฐานสมรรถนะ

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวหลักสูตร
ฐานสมรรถนะ “ประเมินจากแผนการจัดการเรียนรู้ของครู”

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีรูปแบบการตอบแบบประเมินค่า 5 ระดับ คำตอบจะเป็น
มาตรวัดแบบรูปรีด (Scoring rubric) โดยประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู
ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ด้าน
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และ
4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งประเมินจากการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้

2. โปรดอ่านเกณฑ์การประเมินก่อนทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ระดับคุณภาพ
ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		4	3	2	1	0
1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้						
1	ความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันขององค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้					
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
1	ความสอดคล้องของกิจกรรมการเรียนรู้กับองค์ประกอบ					

**เกณฑ์การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้
พิจารณาจากการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้**

1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ระดับ คุณภาพ	คำอธิบายคุณภาพ
ข้อที่ 1 ความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันขององค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	
4	แผนการจัดการเรียนรู้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันครบทุกข้อ
3	แผนการจัดการเรียนรู้ขาดความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน 1 ประเด็น
2	แผนการจัดการเรียนรู้ขาดความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน 2 – 3 ประเด็น
1	แผนการจัดการเรียนรู้ขาดความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน 4 – 5 ประเด็น
0	ขาดความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันมากกว่า 5 ประเด็น
เกณฑ์ความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้	
1. มาตรฐานการเรียนรู้ 2. ตัวชี้วัด 3. สาระสำคัญ 4. สาระการเรียนรู้ 5. จุดประสงค์การเรียนรู้ 6. สมรรถนะของผู้เรียน 7. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8. กิจกรรมการเรียนรู้ 9. สื่อ/แหล่งเรียนรู้ 10. วิธีการวัดผลและประเมินผล 11. เครื่องมือการวัดและประเมินผล	

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวหลักสูตร
ฐานสมรรถนะ “ประเมินจากพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน”

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีรูปแบบการตอบแบบประเมินค่า 5 ระดับ คำตอบจะเป็นมาตรฐาน
แบบรูบรีค (Scoring rubric) โดยประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนว
หลักสูตรฐานสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาและใช้
สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งประเมินจาก
การพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน

2. โปรดอ่านเกณฑ์การประเมินก่อนทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ระดับคุณภาพ
ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติครบ 4 ข้อ

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ 3 ข้อ

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ 2 ข้อ

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ 1 ข้อ

ระดับ 0 หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติ

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
		4	3	2	1	0
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
1	การจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้					
เกณฑ์การประเมิน						
1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม						
2. กิจกรรมมีความหลากหลาย						
3. ใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้						
4. จัดกิจกรรมสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้						

2.3 แบบบันทึกภาคสนาม (Field note)

แบบบันทึกภาคสนาม (Field note) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบันทึก
รายละเอียดเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ได้จาก
การสังเกตตัวอย่างวิจัยขณะทำการทดลอง โดยบันทึกเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสนาม
จากการสัมภาษณ์ สังเกตพฤติกรรมขณะทำการทดลอง โดยผู้วิจัยทำการบันทึกบริบทที่ศึกษาด้วย

การบรรยายภาพ บันทึกการตรวจชิ้นงานของตัวอย่างวิจัย การบรรยายกิริยาท่าทางของผู้ให้ข้อมูล หรือจดบันทึกข้อมูลอื่น ๆ ที่ไม่สามารถบันทึกได้ด้วยเครื่องบันทึกเสียง โดยแบบบันทึกภาคสนามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบบันทึกภาคสนามของ ชวภณ สารข้าวคำ (2562) โดยประกอบด้วย หมายเลขผู้ให้ข้อมูล วันที่ทำการสัมภาษณ์และหรือสังเกต สถานที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ บันทึกความคิด ความรู้สึก เหตุการณ์ต่าง ๆ รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำการทดลอง

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. ประสานงานกับครูโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือในการทำวิจัย โดยดำเนินการในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2567 ดำเนินการทดลองทั้งหมด 4 ครั้ง รวม 8 สัปดาห์

2. ดำเนินการตามขั้นตอนของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ดังนี้

2.1 การประชุมเตรียมความพร้อม โดยประชุมคณะครูโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว ที่เป็นตัวอย่างวิจัยเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติ กิจกรรม รวมทั้งร่วมกันวางแผนการปฏิบัติกิจกรรม

2.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลก่อนการนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยให้ตัวอย่างวิจัยทำแบบสอบถามการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

3. ดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะตามคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ ซึ่งขณะดำเนินการทดลองใช้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลตัวอย่างวิจัยด้วยการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ และบันทึกภาคสนาม (Field note) ไปด้วย

4. เมื่อดำเนินการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยให้ตัวอย่างวิจัยทำแบบสอบถามการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean: M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

1.2 ตรวจสอบการแจกแจงปกติของตัวแปรโดยการหาสัมประสิทธิ์ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

2. การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนาม (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA) ด้วยการใช้สถิติทดสอบ Hotelling's T^2 แบบวัดซ้ำ เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะทั้ง 5 องค์ประกอบ ก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปพร้อมกับการเก็บข้อมูลด้วยแบบบันทึกภาคสนาม (Field note)

ขั้นตอนที่ 7 การสะท้อนผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว จำนวน 7 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) คัดเลือกตามเกณฑ์คุณสมบัติให้มีความหลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คือ ความหลากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยครูผู้สอนภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และวิทยาศาสตร์ มีความหลากหลายทางประสบการณ์ในการสอน ซึ่งพิจารณาจากวิทยฐานะของครู ประกอบด้วย ตำแหน่งครู ตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการ ตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ดังตาราง 8

ตาราง 8 คุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลในการสะท้อนผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครู

คนที่	เพศ	วิชาที่สอน	ประสบการณ์ (วิทยฐานะ)
1	หญิง	ภาษาอังกฤษ	ครู คศ.1 (ไม่มีวิทยฐานะ)
2	หญิง	วิทยาศาสตร์	ครู คศ.1 (ไม่มีวิทยฐานะ)
3	ชาย	คณิตศาสตร์	ครู คศ.2 (ครูชำนาญการ)
4	หญิง	ภาษาอังกฤษ	ครู คศ.2 (ครูชำนาญการ)
5	ชาย	สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ครู คศ.2 (ครูชำนาญการ)
6	หญิง	ภาษาไทย	ครู คศ.3 (ครูชำนาญการพิเศษ)
7	ชาย	ภาษาไทย	ครู คศ.3 (ครูชำนาญการพิเศษ)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ เป็นแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ซึ่งผู้วิจัยสร้างข้อคำถามสำหรับสนทนากลุ่ม จำนวน 3 ข้อ เพื่อเป็นข้อสนทนาในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสะท้อนผลการใช้รวมถึงไปใช้ประโยชน์และต่อยอดของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2. ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม มีการตรวจสอบคุณภาพของแนวคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และด้านหลักสูตรการเรียนการสอน จำนวน 3 คน ดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามโดยปรับแก้จำนวน ภาษาให้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล นำแนวคำถามไปปรึกษาและได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยเสนอบันทึกขออนุญาต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้ออกหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยต่อผู้บริหารโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อขอขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูล

2. ผู้วิจัยทำการประสานกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อกำหนดวันนัดหมายการสนทนากลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยกำหนดนัดหมายการสนทนากลุ่มในวันที่ 10 พฤษภาคม 2567 ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว

3. ในวันที่นัดหมายสำหรับการสนทนากลุ่ม ก่อนเริ่มต้นการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ขอความยินยอมต่อผู้ให้ข้อมูลทุกราย เมื่อถึงเวลาที่กำหนด จึงดำเนินการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) ใช้แนวคำถามในการกระตุ้นการตอบคำถามและแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม ระหว่างการสนทนากลุ่มผู้วิจัยทำการบันทึกภาคสนาม (Field note) บันทึกเสียงการสนทนา (Recording) เมื่อทำการสนทนากลุ่มเป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยได้ถอดเสียงการสนทนากลุ่ม และทำการถอดรหัส (Coding) ประเด็นสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data)

ขั้นตอนที่ 8 การศึกษาด้านประโยชน์และการต่อยอดของการนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว จำนวน 7 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับขั้นตอนที่ 7

ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ ประโยชน์และการต่อยอดในการนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ เป็นแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus group) ซึ่งเป็นฉบับเดียวกับขั้นตอนที่ 7

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยเสนอบันทึกขออนุญาต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้ออกหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัยต่อผู้บริหารโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูล

2. ผู้วิจัยทำการประสานกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อกำหนดวันนัดหมายการสนทนากลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยกำหนดนัดหมายการสนทนากลุ่มในวันที่ 10 พฤษภาคม 2567 ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในคราวเดียวกันกับขั้นตอนที่ 7

3. สรุปผลกระทบการนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้ประโยชน์และต่อยอด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ : การประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตอนที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตอนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษารูปแบบการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตอนที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพโรงเรียนที่เอื้อต่อการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตอนที่ 2.2 ผลการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตอนที่ 2.3 ผลการวิพากษ์ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตอนที่ 2.4 ผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตอนที่ 2.5 ผลการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตอนที่ 2.6 ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตอนที่ 2.7 ผลการสะท้อนผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตอนที่ 2.8 ผลการสรุปผลการนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้ประโยชน์และต่อยอด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

M	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
b	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
Sk	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficients of determination)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไคสแควร์ที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลโครงสร้าง
p	แทน	ความน่าจะเป็นทางสถิติ
CV	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of first index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
RSMEA	แทน	ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root mean square error of approximation)
NFI	แทน	ดัชนีวัดความเป็นปกติ (Normed fit index)
CFI	แทน	ดัชนีประเมินความกลมกลืนของแบบจำลอง
NNFI	แทน	Non-normed Fit index
RFI	แทน	Relative Fit index
b	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปแบบคะแนนดิบ
SE (b)	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
γ	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรแฝง
t	แทน	ค่าทางสถิติ
R^2	แทน	สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared multiple correlation)

ε	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้
SC	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้
Open_M	แทน	องค์ประกอบด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง
Coll	แทน	องค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี
Ass_FI	แทน	องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น
Solv_S	แทน	องค์ประกอบด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต
Crea_I	แทน	องค์ประกอบด้านการสร้างความคิด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตอนที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการสร้างความคิด

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่าครูควรมีทักษะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยเฉพาะทักษะด้านสื่อเทคโนโลยีมีทักษะการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีพฤติกรรมในการให้ความสนใจ กระตือรือร้นโดยการซักถามในสิ่งที่ตนเองไม่เข้าใจ ไม่หยุดที่จะเรียนรู้ ถ้ามีข้อสงสัยจะสอบถามตลอดเวลา มีการพัฒนาตนเองเพื่อเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ สามารถปรับประยุกต์แนวทางในการจัดการเรียนรู้ได้ ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...การเตรียมการสอนที่ดีควรมีการใช้สื่อที่หลากหลายมีการใช้สื่อทางเทคโนโลยีโดยการปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีเปลี่ยนไป มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 3 ตุลาคม 2566)

“ไม่ยึดติดการจัดการเรียนการสอนกับวิธีใดวิธีหนึ่ง พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งจะเรียนรู้โดยการพัฒนาตนเองทั้งอบรม On-site และ ฟังตนเองด้วย On-line เน้นต้องลงมือทำจริง นำไปปฏิบัติจริงในห้องเรียน”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 ตุลาคม 2566)

“ปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีเปลี่ยนไป กระตือรือร้นในการเรียนรู้โดยการซักถาม พร้อมรับการเรียนรู้ มีความพร้อมในการเตรียมการเพื่อการสอน เมื่อนำไปปฏิบัติเกิดความสงสัยควรซักถามว่าต้องทำอะไร”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 5 ตุลาคม 2566)

“ปรับตัวด้านบุคลิกภาพให้เป็นผู้ใฝ่รู้ ไม่หยุดนิ่งในการแสวงหาความรู้ทั้งเรียนรู้ด้วยตนเองและสอบถามจากผู้มีประสบการณ์ นำมาประยุกต์ใช้กิจกรรมเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 ตุลาคม 2566)

“ปรับตัวเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอน ได้แก่ การสอนที่มีการใช้สื่อทางเทคโนโลยี พัฒนาตนเองเพื่อเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ รู้จักการวิเคราะห์ผู้เรียน/ผลการเรียนรู้ แล้วนำความรู้ไปออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไป”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 4 ตุลาคม 2566)

“เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีโดยการเปิดรับเทคโนโลยี application ต่าง ๆ เพื่อนำมาวางแผนในการจัดกิจกรรมนำมาใช้ผลิตสื่อกับกิจกรรมนั้นๆ และเรียนรู้การปรับประยุกต์ใช้การสอนรูปแบบใหม่ให้เหมาะสมกับนักเรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 4 ตุลาคม 2566)

2. องค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกัน

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่าครูควรมีความรับผิดชอบต่อการทำงานส่วนรวม ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตที่ดีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“การเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตกับเพื่อนร่วมงาน กับผู้ปกครอง จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เมื่อมีโอกาสให้ความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อนำข้อมูลมาบอกต่อกับเพื่อนร่วมงาน”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 3 ตุลาคม 2566)

“...การทำงานเป็นทีมของเพื่อนครูเป็นสิ่งสำคัญจะทำให้ลดความกังวลเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอะไรใหม่ ๆ เข้ามา เพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ...”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 4 ตุลาคม 2566)

“สิ่งหนึ่งที่ทำให้การทำงานร่วมกันประสบความสำเร็จและไปทิศทางเดียวกันคือ กระบวนการ PLC ซึ่งต้องรับความคิดเห็นของกันและกันเพื่อหาหนทางที่ดีที่สุด”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 ตุลาคม 2566)

“การสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกันทำให้เกิดการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองได้ ที่สำคัญต้องรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 4 ตุลาคม 2566)

“พร้อมที่จะเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพราะบางครั้งตนเองไม่เข้าใจสิ่งใหม่ ๆ การใช้กระบวนการกลุ่ม หรือ มีเพื่อนคู่คิด จะช่วยให้สามารถปรับตัวได้ ถึงแม้จะเป็นเรื่องใหม่ที่เข้าใจยาก”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 5 ตุลาคม 2566)

3. องค์ประกอบการแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่าเมื่อครูได้รับแนวปฏิบัติที่ดีสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ได้ ควรมีการแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่ดีต่อกัน เปิดใจยอมรับสิ่งดี ๆ จากผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนวิธีการสอนที่ประสบความสำเร็จร่วมกันระหว่างเพื่อนครู ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“การส่งเสริมให้ครูมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) จะทำให้ครูค้นพบตัวเองว่าตนเองเก่งในเรื่องอะไร สามารถนำมาเป็นแบบอย่างให้กับคนอื่นเป็นอย่างไร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 3 ตุลาคม 2566)

“การเปิดใจยอมรับสิ่งดี ๆ จากผู้อื่น เช่น รูปแบบการสอน การผลิตสื่อการเรียนการสอน การควบคุมพฤติกรรม ของนักเรียน จะทำให้เราสามารถพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดีและจะทำให้เราเป็นครูมืออาชีพได้”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 4 ตุลาคม 2566)

“มีการแลกเปลี่ยนวิธีการสอนที่ตนเองถนัดร่วมกันระหว่างเพื่อนครูจะทำให้การปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้ แนวปฏิบัติที่ดีไปปรับประยุกต์ในการเรียนรู้”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 ตุลาคม 2566)

“กระบวนการ PLC จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนวิธีการสอนที่ดีต่อกัน ทำให้เห็นว่าเพื่อนร่วมงานของมีวิธีอะไร ที่ประสบความสำเร็จ สอนสนุก เด็ก ๆ ชอบ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 5 ตุลาคม 2566)

“การเรียนรู้ที่ดีคือ การเรียนรู้จากคนใกล้ตัว เพราะเขาจะมีเทคนิควิธีการสอนที่ดีที่เราสามารถนำมาปรับประยุกต์ เป็นของเราได้”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 5 ตุลาคม 2566)

4. องค์ประกอบการแก้ปัญหา

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่าการครูควรมีทักษะการแก้ปัญหา ตระหนักถึงความสำคัญของการค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ถ้าเกิดปัญหาในการจัดการเรียน การสอนครูต้องหาทางแก้ปัญหา ซึ่งครูต้องมีความอดทนและไม่ย่อท้อต่อการแก้ปัญหา ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ถ้าเจอปัญหาในการปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตาม สิ่งที่ช่วยแก้ปัญหา คือ ครูควรมีความสามารถใน การใช้เทคโนโลยีที่คล่องแคล่ว ทักษะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการศึกษา ทักษะในการวิจัยในชั้นเรียน มีทักษะในการปรับตัวที่มีความคล่องแคล่ว ปรับเปลี่ยนและตอบสนองต่ออุปสรรคได้อย่างรวดเร็ว”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 4 ตุลาคม 2566)

“การเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีในรูปแบบที่หลากหลาย และควรมีความคิดสร้างสรรค์มีทักษะในการแก้ปัญหา โดยเฉพาะเมื่อเจอปัญหาเฉพาะหน้าควรแก้ปัญหาให้จบไว้มิปล่อยทิ้งไว้นาน”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 ตุลาคม 2566)

“กระบวนการหนึ่งที่จะทราบปัญหาในการเรียนการสอนของครู คือ ผู้บริหารต้องมีการนิเทศให้เป็นประจำ เพื่อทราบปัญหาแล้วให้การช่วยเหลือครู”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 ตุลาคม 2566)

“ปัญหาที่พบจะผ่านไปได้ครูต้องมีความอดทนและไม่ย่อท้อต่อการแก้ปัญหา ต้องตระหนักถึงความสำคัญของการค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นถ้าแก้ปัญหาคนเดียวไม่ได้ อาจสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือเพื่อนครูด้วยกัน”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 4 ตุลาคม 2566)

“เมื่อต้องมีความจำเป็นในเรื่องอุปกรณ์ด้านการสอนที่ทันสมัย เช่น แท็บเล็ต ก็จะใช้แก้ปัญหาด้วยการเสียสละงบประมาณส่วนตัวในการจัดซื้อเพื่อความรวดเร็วต่อการสอน”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 3 ตุลาคม 2566)

“นอกจากครูจะหน้าที่ในการสอนแล้วเมื่อเจอปัญหาในชั้นเรียนหรือเจอปัญหาที่เกิดจากตัวเราเอง ต้องหาทางแก้ปัญหา ถ้าปล่อยสะสมไว้ปัญหาก็จะโดนสะสมจนกลายเป็นปัญหาใหญ่”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 5 ตุลาคม 2566)

5. องค์ประกอบความสามารถในการสนับสนุนและกำหนดบุคคลในอนาคต

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่า ควรมีการวางแผนในการสนับสนุนครูให้ได้พัฒนาตนเองเพื่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ รวมถึงการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาตนเอง และให้ความสำคัญกับคนที่มีความสามารถเพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“นโยบายและเป้าหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นสิ่งที่ทำให้เราทำงานได้สะดวกและถูกต้อง และหลักสูตรสถานศึกษาเป็นสิ่งที่กำหนดในการสอนควรศึกษาให้เข้าใจ ดังนั้นการวางแผนในการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานจึงจำเป็นเพื่อจะได้จัดการเรียนการสอนไปอย่างถูกทิศทาง”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 3 ตุลาคม 2566)

“นโยบายและเป้าหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดเป็นสิ่งที่ทำให้เราทำงานได้สะดวกและถูกต้อง และหลักสูตรสถานศึกษาเป็นสิ่งที่กำหนดในการสอนควรศึกษาให้เข้าใจ ดังนั้นการวางแผนในการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานจึงจำเป็นเพื่อจะได้จัดการเรียนการสอนไปอย่างถูกต้อง”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 4 ตุลาคม 2566)

“การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร โดยเฉพาะถ้ามีหลักสูตรเข้ามาบุคคลสำคัญ คือ ผู้บริหารกับครูวิชาการ ที่จะรับรู้รับทราบว่าคุณครูคนใดมีความถนัดในเรื่องอะไร ดังนั้นต้องส่งเสริมสนับสนุนให้มีบทบาทเป็นแกนนำในด้านวิชาการโรงเรียน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 5 ตุลาคม 2566)

“การให้ครูสอนวิชาใด ๆ หรือรับผิดชอบหน้าที่ใด สิ่งที่เป็นคือ การได้รับรู้ศักยภาพของครูเพื่อจะได้วางแผนให้ถูกคน ดังคำพูดที่ว่า put the right man on the right job ดังนั้นการคัดเลือกคนตามความถนัดจึงสำคัญ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 ตุลาคม 2566)

“เมื่อเรามีความถนัดในเรื่องอะไรควรถ่ายทอดประสบการณ์นั้นให้กับครูคนอื่น โดยครูอาจถ่ายทอดประสบการณ์สอนที่ประสบความสำเร็จ ครูรุ่นใหม่ช่วยเหลือด้านสื่อ เทคโนโลยี”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 3 ตุลาคม 2566)

“ฝ่ายบริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงแนวการจัดการเรียนการสอนควรบอกล่วงหน้าเพื่อครูจะได้มีการเตรียมตนเองในการวางแผนในการเรียนรู้”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 4 ตุลาคม 2566)

6. องค์ประกอบความช่วยเหลือกันเอง

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่า ครูควรรับรู้ว่าการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นจะทำให้งานนั้นสำเร็จได้ มีตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีอุปสรรคในการปรับต่อการจัดการเรียนการสอน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยเหลือกันต่อกันเป็นปัจจัยทำให้เกิดการเรียนรู้ ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“..เราอาจจะไม่เก่งในทุกเรื่อง บางครั้งเราให้ผู้อื่นช่วยเหลือจะทำให้งานสำเร็จไปด้วยได้ดี การช่วยเหลือกันจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงาน..”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 3 ตุลาคม 2566)

“ในการทำงานทุกอย่ำนั้นเราไม่สามารถทำงานด้วยตัวคนเดียวได้เสมอไป ต้องเรียนในการช่วยเหลือคนอื่น และ
ไม่อายที่จะสอบถามคนอื่นในเรื่องที่ไม่เข้าใจเช่นกัน”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 4 ตุลาคม 2566)

“การปรับตัวด้วยการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อการจัดการเรียนรู้บางครั้งไม่เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้
จะให้ครูที่มีความสามารถมาช่วยเหลือสอนจะทำให้สามารถนำไปใช้”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 3 ตุลาคม 2566)

“เมื่อเกิดความสงสัยและไม่เข้าใจให้สอบถามเพื่อนร่วมงาน จะช่วยเหลือกันเกิดการเรียนรู้ร่วมกันแนะนำ
ซึ่งกันและกัน”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 5 ตุลาคม 2566)

“เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยทำให้เกิดการเรียนรู้ช่วยเหลือสนับสนุนกันดังนั้นควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
โดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ช่วยเหลือครูรุ่นเก่าในด้านเทคโนโลยี ครูรุ่นเก่าช่วยเหลือแนะนำวิธีการสอนจะ
ช่วยให้งานสำเร็จ”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 4 ตุลาคม 2566)

7. องค์ประกอบความยืดหยุ่น

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่าครูไม่ควรยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง
เปลี่ยนความคิดของตนเองให้พร้อมกับการเรียนรู้ ครูต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงแล้วพร้อมที่จะ
เรียนรู้และใฝ่เรียนรู้ นำความรู้มาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับนักเรียนในยุคปัจจุบัน ดังตัวอย่าง
การสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เปลี่ยนความคิดของตนเองให้พร้อมกับการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้
การใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการสอนโดยเปลี่ยนรูปแบบการสอนมาเป็นแบบ coach เป็นผู้อำนวยความสะดวก”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 3 ตุลาคม 2566)

“เปิดรับการเปลี่ยนแปลงว่าเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลการจัดการเรียนการสอน เรียนรู้นำมาปรับประยุกต์ใช้
พร้อมกับเรียนรู้เกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลและการผลิตสื่อการเรียนการสอน”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 ตุลาคม 2566)

“พร้อมที่จะเปลี่ยนความคิดของตนเองให้พร้อมกับการเรียนรู้ เปลี่ยนรูปแบบการสอนมาเป็นเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับนักเรียน เรียนรู้การปรับประยุกต์ใช้การสอนรูปแบบใหม่”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 5 ตุลาคม 2566)

“เมื่อมีการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ครูต้องกล้าในการเปลี่ยนความคิด ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ต้องพร้อมปรับเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนตาม หลักสูตรฐานสมรรถนะ”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 4 ตุลาคม 2566)

“ยอมรับการเปลี่ยนแปลงแล้วพร้อมที่จะเรียนรู้และใฝ่เรียนรู้ จัดสรรเวลาในการเตรียมการเพื่อจัดการเรียน การสอนในรูปแบบใหม่ รวมทั้งหาเพิ่มเติมมากขึ้นทั้งด้านรูปแบบการจัดกิจกรรม การวัดประเมินผล การผลิตสื่อ”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 5 ตุลาคม 2566)

8. องค์ประกอบการปรับปรุงทันที

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่าเมื่อครูเจอปัญหาในการจัดการเรียน การสอนต้องปรับปรุงแก้ไขทันที ถ้าตัดสินใจได้รวดเร็วในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน มีความกระตือรือร้น ความอดทน ความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลง ไป ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“เมื่อเกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอนครูต้องเรียนรู้และหาทางปรับปรุงแก้ไขทันทีที่ตัดสินใจได้รวดเร็ว ไม่ปล่อยทิ้งไว้”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 3 ตุลาคม 2566)

“ให้เชื่อมั่นในตนเองว่า ครูสามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้เพื่อแนวทางการจัดการเรียนใหม่ที่ดีขึ้น ไม่มีอะไรยาก ถ้ายังไม่ลงมือปฏิบัติ”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 4 ตุลาคม 2566)

“หากเกิดข้อผิดพลาดในความเข้าใจผิด เช่น แนวการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรฐานสมรรถนะมี การปรับเปลี่ยน เรายังใช้วิธีการเดิม ๆ เมื่อรู้แล้วว่าผิดต้องถามผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับเปลี่ยนทันที”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 ตุลาคม 2566)

“บุคลิกภาพที่จำเป็นและสำคัญการปรับตัวเพื่อปรับปรุงตนเองคือ ต้องมีความกระตือรือร้น ความอดทน ความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 ตุลาคม 2566)

“ครูต้องกล้าปรับเปลี่ยน เปลี่ยนทั้งความคิด เปลี่ยนทั้งการลงมือปฏิบัติ ปรับปรุงแนวการสอนเดิมของเรา ให้สอดคล้องกับแนวการสอนใหม่ๆ ซึ่งเป็นไปได้ที่เมื่อมีหลักสูตรฐานสมรรถนะเข้ามา ไม่ใช่การปรับโฉมใหม่เลย ที่เดียวแต่เป็นปรับประยุกต์ตามแนวที่ครูเคยปฏิบัติแต่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เท่านั้นเอง”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 5 ตุลาคม 2566)

9. องค์ประกอบความเข้าใจสถานการณ์

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่าเมื่อครูควรมีทักษะในการรับมือต่อวิกฤติต่าง ๆ ตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดถึงแม้จะมีปัญหาอุปสรรคระหว่างจัดการจัดการเรียนการสอน ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ปัจจุบันนี้หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะไม่รับรู้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะความก้าวหน้าต่าง ๆ เปลี่ยนไป รูปแบบการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป สถานการณ์ในยุคเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการศึกษาก็เช่นกัน ดังนั้นครูต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและปรับตัวให้ได้เช่นกัน”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 3 ตุลาคม 2566)

“พร้อมที่จะเรียนรู้ในเรื่องที่ตนเองไม่เข้าใจพร้อมที่จะไม่เป็นน้ำที่เต็มแก้ว พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เปลี่ยนมุมมองให้กว้างขึ้นไม่มองในมุมทางลบเพียงอย่างเดียวให้มีใจเปิดกว้าง”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 4 ตุลาคม 2566)

“ต้องการให้ครูตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดถึงแม้จะมีอุปสรรคระหว่างจัดการจัดการเรียนการสอน”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 ตุลาคม 2566)

“ศึกษาวิธีการปรับตัวโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองไม่ยึดติดกับวิธีเดิม ๆ ปรับวิธีการสอนให้กับการสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 5 ตุลาคม 2566)

“ต้องการให้ครูตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดถึงแม้จะมีอุปสรรคระหว่างจัดการจัด
การเรียนการสอน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 5 ตุลาคม 2566)

10. องค์ประกอบการมีทัศนคติที่ดีและเปิดใจกว้าง

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นว่าคุณต้องมีทัศนคติเชิงบวกในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ โดยเฉพาะวิธีการสอนที่ทันสมัย ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ต้องมีจิตวิญญาณในความเป็นครูที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะลงทุนเพื่อการศึกษา และผู้บริหาร
ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 4 ตุลาคม 2566)

“ครูต้องทำความเข้าใจในหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อนำมาวางแผนในการจัดการเรียนการสอน ที่สำคัญครูต้องเกิด
แรงจูงใจในการลองของใหม่ ๆ วิธีการสอนใหม่ ๆ อย่างไม่ปิดกั้นความคิด”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 ตุลาคม 2566)

“เปิดใจยอมรับสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อนำไปการจัด การเรียนการสอนตามหลักสูตร
ฐานสมรรถนะ”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 3 ตุลาคม 2566)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญโดยเฉพาะกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและครอบครัว จะทำให้ไม่ท้อแท้ถึงแม้จะเกิด
อุปสรรคในการทำงาน”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 4 ตุลาคม 2566)

ข้อมูลในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึง
การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูทั้ง 10 องค์ประกอบ ที่ผู้วิจัยได้
สังเคราะห์องค์ประกอบมาจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร และ
บทความวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัด
การเรียนรู้ ได้แก่ 1) การสร้างความคิด 2) การทำงานร่วมกัน 3) การแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี
4) การแก้ปัญหา 5) ความสามารถในการสนับสนุนและกำหนดบุคลากรในอนาคต 6)
การช่วยเหลือกันเอง 7) ความยืดหยุ่น 8) การปรับปรุงทันที 9) ความเข้าใจสถานการณ์ และ

10) การมีทัศนคติที่ดีและเปิดใจกว้าง ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ไปเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามเพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 526 คน คิดเป็นร้อยละ 86.09 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 13.91 และส่วนใหญ่จบระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 439 คน คิดเป็นร้อยละ 71.85 รองลงมาจบระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 27.66 และจบระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.49 ตามลำดับ สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	85	13.91
- หญิง	526	86.09
รวม	611	100
2. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	439	71.85
- ปริญญาโท	169	27.66
- ปริญญาเอก	3	0.49
รวม	611	100

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ จำนวน 50 ข้อ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ดังนี้

ส่วนที่ 2.2 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามขององค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ จำนวน 50 ข้อ มาทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อใช้เป็นค่าสถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ แสดงดังตาราง 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามเพื่อหาองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11 – 4.50 โดยข้อคำถามองค์ประกอบการทำงานร่วมกันของท่านตระหนักถึงความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Coll2) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.502$, $SD. = 0.579$) องค์ประกอบด้านการแก้ปัญหาของท่านสามารถค้นหาวิธีแก้ปัญหาในการปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะนั้นได้ (Solv4) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 4.108$, $SD. = 0.688$)

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

1) การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) ด้วย Normal Probability Plot ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง (Hair et al., 2010) พบว่า ตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

2) การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรตาม (Multicollinearity) ด้วยการตรวจสอบค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรตาม (Correlation metric) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.328 - 0.796 ซึ่งถือว่าตัวแปรทุกตัวมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

3) การตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวม ด้วยการตรวจสอบ Bartlett's Test of Sphericity และ Measure of Sampling Adequacy (MSA) และความเหมาะสมของตัวแปรแต่ละตัว โดยการพิจารณาค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) ในตาราง Anti-image Matrices ซึ่งจากการสร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ผู้วิจัยเลือกวิเคราะห์ค่าไคเซอร์-มีเยอร์-โอลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin: KMO) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ได้ค่า KMO เท่ากับ 0.978 มีค่าเข้าใกล้ 1.00

แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมอย่างมากในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair et al., 2010) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ ทั้ง 50 ตัวแปรไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ครูทั้ง 50 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's Test: $\chi^2 = 28947.165$, $df = 1225$, $p = .000$) เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าความพอเพียงของการเลือกตัวอย่างวิจัย (Measure of Sampling Adequacy: MSA) ระหว่าง .969 – .989 ซึ่งพิจารณาจากค่า Anti-image correlation ไม่ควรมีค่าต่ำกว่า .50 ถ้าต่ำกว่า .05 ควรตัดตัวแปรนั้นออกจากการวิเคราะห์ (Hair et al., 2010) แสดงว่าตัวบ่งชี้ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูทุกตัวที่นำมาศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตัว บ่งชี้	Idea1	Idea1	Idea1	Idea1	Coll1	Coll2	Coll3	Coll4	Coll5	Shar1	Shar2	Shar3	Shar4	Shar5
Idea1	.973													
Idea2	0.622 ^{**}	.967												
Idea3	0.592 ^{**}	0.620 ^{**}	.974											
Idea4	0.539 ^{**}	0.660 ^{**}	0.588 ^{**}	.974										
Idea5	0.447 ^{**}	0.592 ^{**}	0.465 ^{**}	0.627 ^{**}	.980									
Coll1	0.419 ^{**}	0.482 ^{**}	0.422 ^{**}	0.464 ^{**}	0.549 ^{**}	.973								
Coll2	0.425 ^{**}	0.517 ^{**}	0.455 ^{**}	0.503 ^{**}	0.571 ^{**}	0.722 ^{**}	.978							
Coll3	0.397 ^{**}	0.473 ^{**}	0.467 ^{**}	0.482 ^{**}	0.569 ^{**}	0.613 ^{**}	0.625 ^{**}	.974						
Coll4	0.392 ^{**}	0.477 ^{**}	0.423 ^{**}	0.462 ^{**}	0.570 ^{**}	0.619 ^{**}	0.625 ^{**}	0.675 ^{**}	.973					
Coll5	0.398 ^{**}	0.487 ^{**}	0.400 ^{**}	0.456 ^{**}	0.493 ^{**}	0.611 ^{**}	0.615 ^{**}	0.593 ^{**}	0.700 ^{**}	.973				
Shar1	0.379 ^{**}	0.454 ^{**}	0.426 ^{**}	0.409 ^{**}	0.471 ^{**}	0.569 ^{**}	0.565 ^{**}	0.534 ^{**}	0.599 ^{**}	0.621 ^{**}	.927			
Shar2	0.370 ^{**}	0.479 ^{**}	0.419 ^{**}	0.473 ^{**}	0.507 ^{**}	0.573 ^{**}	0.619 ^{**}	0.585 ^{**}	0.629 ^{**}	0.659 ^{**}	0.694 ^{**}	.977		
Shar3	0.402 ^{**}	0.492 ^{**}	0.424 ^{**}	0.463 ^{**}	0.541 ^{**}	0.588 ^{**}	0.631 ^{**}	0.593 ^{**}	0.624 ^{**}	0.637 ^{**}	0.626 ^{**}	0.764 ^{**}	.975	
Shar4	0.382 ^{**}	0.479 ^{**}	0.367 ^{**}	0.419 ^{**}	0.493 ^{**}	0.551 ^{**}	0.577 ^{**}	0.551 ^{**}	0.585 ^{**}	0.539 ^{**}	0.574 ^{**}	0.643 ^{**}	0.701 ^{**}	.985
Shar5	0.365 ^{**}	0.449 ^{**}	0.406 ^{**}	0.409 ^{**}	0.468 ^{**}	0.559 ^{**}	0.549 ^{**}	0.510 ^{**}	0.579 ^{**}	0.591 ^{**}	0.962 ^{**}	0.702 ^{**}	0.653 ^{**}	.925

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัว ปัจจัย	Idea1	Idea1	Idea1	Idea1	Coll1	Coll2	Coll3	Coll4	Coll5	Shar1	Shar2	Shar3	Shar4	Shar5
Solv1	0.361 ^{ss}	0.347 ^{ss}	0.481 ^{ss}	0.395 ^{ss}	0.361 ^{ss}	0.328 ^{ss}	0.349 ^{ss}	0.413 ^{ss}	0.356 ^{ss}	0.358 ^{ss}	0.404 ^{ss}	0.391 ^{ss}	0.401 ^{ss}	0.396 ^{ss}
Solv2	0.346 ^{ss}	0.366 ^{ss}	0.466 ^{ss}	0.347 ^{ss}	0.376 ^{ss}	0.362 ^{ss}	0.394 ^{ss}	0.402 ^{ss}	0.392 ^{ss}	0.407 ^{ss}	0.422 ^{ss}	0.421 ^{ss}	0.449 ^{ss}	0.405 ^{ss}
Solv3	0.355 ^{ss}	0.376 ^{ss}	0.473 ^{ss}	0.404 ^{ss}	0.397 ^{ss}	0.338 ^{ss}	0.386 ^{ss}	0.385 ^{ss}	0.432 ^{ss}	0.430 ^{ss}	0.438 ^{ss}	0.418 ^{ss}	0.438 ^{ss}	0.419 ^{ss}
Solv4	0.388 ^{ss}	0.395 ^{ss}	0.468 ^{ss}	0.411 ^{ss}	0.422 ^{ss}	0.383 ^{ss}	0.417 ^{ss}	0.397 ^{ss}	0.458 ^{ss}	0.455 ^{ss}	0.446 ^{ss}	0.452 ^{ss}	0.455 ^{ss}	0.412 ^{ss}
Solv5	0.383 ^{ss}	0.457 ^{ss}	0.487 ^{ss}	0.408 ^{ss}	0.410 ^{ss}	0.367 ^{ss}	0.437 ^{ss}	0.422 ^{ss}	0.452 ^{ss}	0.433 ^{ss}	0.481 ^{ss}	0.469 ^{ss}	0.501 ^{ss}	0.464 ^{ss}
Abil1	0.376 ^{ss}	0.463 ^{ss}	0.484 ^{ss}	0.444 ^{ss}	0.439 ^{ss}	0.373 ^{ss}	0.413 ^{ss}	0.444 ^{ss}	0.414 ^{ss}	0.421 ^{ss}	0.462 ^{ss}	0.478 ^{ss}	0.479 ^{ss}	0.459 ^{ss}
Abil2	0.355 ^{ss}	0.412 ^{ss}	0.453 ^{ss}	0.461 ^{ss}	0.462 ^{ss}	0.440 ^{ss}	0.491 ^{ss}	0.461 ^{ss}	0.482 ^{ss}	0.491 ^{ss}	0.488 ^{ss}	0.565 ^{ss}	0.550 ^{ss}	0.485 ^{ss}
Abil3	0.370 ^{ss}	0.417 ^{ss}	0.451 ^{ss}	0.417 ^{ss}	0.415 ^{ss}	0.410 ^{ss}	0.440 ^{ss}	0.428 ^{ss}	0.418 ^{ss}	0.436 ^{ss}	0.464 ^{ss}	0.480 ^{ss}	0.517 ^{ss}	0.471 ^{ss}
Abil4	0.371 ^{ss}	0.448 ^{ss}	0.449 ^{ss}	0.466 ^{ss}	0.513 ^{ss}	0.478 ^{ss}	0.532 ^{ss}	0.515 ^{ss}	0.489 ^{ss}	0.469 ^{ss}	0.491 ^{ss}	0.548 ^{ss}	0.560 ^{ss}	0.487 ^{ss}
Abil5	0.381 ^{ss}	0.455 ^{ss}	0.470 ^{ss}	0.470 ^{ss}	0.490 ^{ss}	0.440 ^{ss}	0.461 ^{ss}	0.428 ^{ss}	0.506 ^{ss}	0.483 ^{ss}	0.500 ^{ss}	0.505 ^{ss}	0.541 ^{ss}	0.503 ^{ss}
Supp1	0.373 ^{ss}	0.451 ^{ss}	0.473 ^{ss}	0.412 ^{ss}	0.430 ^{ss}	0.421 ^{ss}	0.453 ^{ss}	0.519 ^{ss}	0.515 ^{ss}	0.484 ^{ss}	0.478 ^{ss}	0.504 ^{ss}	0.543 ^{ss}	0.483 ^{ss}
Supp2	0.361 ^{ss}	0.461 ^{ss}	0.460 ^{ss}	0.407 ^{ss}	0.455 ^{ss}	0.454 ^{ss}	0.527 ^{ss}	0.504 ^{ss}	0.530 ^{ss}	0.523 ^{ss}	0.481 ^{ss}	0.556 ^{ss}	0.554 ^{ss}	0.482 ^{ss}
Supp3	0.355 ^{ss}	0.438 ^{ss}	0.423 ^{ss}	0.381 ^{ss}	0.437 ^{ss}	0.450 ^{ss}	0.476 ^{ss}	0.468 ^{ss}	0.486 ^{ss}	0.459 ^{ss}	0.481 ^{ss}	0.525 ^{ss}	0.521 ^{ss}	0.471 ^{ss}
Supp4	0.324 ^{ss}	0.420 ^{ss}	0.442 ^{ss}	0.437 ^{ss}	0.475 ^{ss}	0.469 ^{ss}	0.497 ^{ss}	0.497 ^{ss}	0.523 ^{ss}	0.466 ^{ss}	0.478 ^{ss}	0.568 ^{ss}	0.517 ^{ss}	0.477 ^{ss}
Supp5	0.369 ^{ss}	0.430 ^{ss}	0.437 ^{ss}	0.441 ^{ss}	0.411 ^{ss}	0.485 ^{ss}	0.470 ^{ss}	0.488 ^{ss}	0.484 ^{ss}	0.498 ^{ss}	0.465 ^{ss}	0.545 ^{ss}	0.532 ^{ss}	0.473 ^{ss}

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	Idea1	Idea1	Idea1	Idea1	Idea1	Idea1	Coll1	Coll2	Coll3	Coll4	Coll5	Shar1	Shar2	Shar3	Shar4	Shar5
Flex1	0.364 ^{ns}	0.449 ^{ns}	0.424 ^{ns}	0.445 ^{ns}	0.490 ^{ns}	0.490 ^{ns}	0.490 ^{ns}	0.514 ^{ns}	0.491 ^{ns}	0.519 ^{ns}	0.482 ^{ns}	0.538 ^{ns}	0.543 ^{ns}	0.559 ^{ns}	0.540 ^{ns}	0.539 ^{ns}
Flex2	0.358 ^{ns}	0.462 ^{ns}	0.419 ^{ns}	0.453 ^{ns}	0.503 ^{ns}	0.503 ^{ns}	0.487 ^{ns}	0.525 ^{ns}	0.499 ^{ns}	0.488 ^{ns}	0.512 ^{ns}	0.550 ^{ns}	0.557 ^{ns}	0.573 ^{ns}	0.567 ^{ns}	0.529 ^{ns}
Flex3	0.360 ^{ns}	0.446 ^{ns}	0.457 ^{ns}	0.506 ^{ns}	0.516 ^{ns}	0.516 ^{ns}	0.465 ^{ns}	0.516 ^{ns}	0.465 ^{ns}	0.471 ^{ns}	0.489 ^{ns}	0.506 ^{ns}	0.529 ^{ns}	0.558 ^{ns}	0.534 ^{ns}	0.493 ^{ns}
Flex4	0.381 ^{ns}	0.467 ^{ns}	0.474 ^{ns}	0.489 ^{ns}	0.531 ^{ns}	0.531 ^{ns}	0.472 ^{ns}	0.534 ^{ns}	0.495 ^{ns}	0.525 ^{ns}	0.502 ^{ns}	0.515 ^{ns}	0.546 ^{ns}	0.555 ^{ns}	0.531 ^{ns}	0.498 ^{ns}
Flex5	0.356 ^{ns}	0.460 ^{ns}	0.408 ^{ns}	0.443 ^{ns}	0.479 ^{ns}	0.479 ^{ns}	0.411 ^{ns}	0.507 ^{ns}	0.437 ^{ns}	0.477 ^{ns}	0.449 ^{ns}	0.453 ^{ns}	0.494 ^{ns}	0.552 ^{ns}	0.505 ^{ns}	0.452 ^{ns}
Imp1	0.364 ^{ns}	0.387 ^{ns}	0.464 ^{ns}	0.361 ^{ns}	0.358 ^{ns}	0.358 ^{ns}	0.351 ^{ns}	0.385 ^{ns}	0.384 ^{ns}	0.385 ^{ns}	0.322 ^{ns}	0.379 ^{ns}	0.365 ^{ns}	0.424 ^{ns}	0.415 ^{ns}	0.378 ^{ns}
Imp2	0.400 ^{ns}	0.473 ^{ns}	0.480 ^{ns}	0.465 ^{ns}	0.444 ^{ns}	0.444 ^{ns}	0.406 ^{ns}	0.474 ^{ns}	0.450 ^{ns}	0.463 ^{ns}	0.448 ^{ns}	0.480 ^{ns}	0.460 ^{ns}	0.506 ^{ns}	0.496 ^{ns}	0.474 ^{ns}
Imp3	0.375 ^{ns}	0.454 ^{ns}	0.534 ^{ns}	0.456 ^{ns}	0.419 ^{ns}	0.419 ^{ns}	0.409 ^{ns}	0.460 ^{ns}	0.455 ^{ns}	0.439 ^{ns}	0.426 ^{ns}	0.478 ^{ns}	0.445 ^{ns}	0.466 ^{ns}	0.465 ^{ns}	0.467 ^{ns}
Imp4	0.358 ^{ns}	0.434 ^{ns}	0.501 ^{ns}	0.441 ^{ns}	0.405 ^{ns}	0.405 ^{ns}	0.354 ^{ns}	0.407 ^{ns}	0.397 ^{ns}	0.408 ^{ns}	0.402 ^{ns}	0.469 ^{ns}	0.408 ^{ns}	0.456 ^{ns}	0.438 ^{ns}	0.457 ^{ns}
Imp5	0.355 ^{ns}	0.456 ^{ns}	0.464 ^{ns}	0.453 ^{ns}	0.451 ^{ns}	0.451 ^{ns}	0.383 ^{ns}	0.446 ^{ns}	0.463 ^{ns}	0.449 ^{ns}	0.420 ^{ns}	0.443 ^{ns}	0.456 ^{ns}	0.503 ^{ns}	0.514 ^{ns}	0.437 ^{ns}
Und1	0.363 ^{ns}	0.467 ^{ns}	0.486 ^{ns}	0.464 ^{ns}	0.478 ^{ns}	0.478 ^{ns}	0.361 ^{ns}	0.459 ^{ns}	0.467 ^{ns}	0.453 ^{ns}	0.421 ^{ns}	0.471 ^{ns}	0.461 ^{ns}	0.515 ^{ns}	0.513 ^{ns}	0.470 ^{ns}
Und2	0.389 ^{ns}	0.499 ^{ns}	0.482 ^{ns}	0.472 ^{ns}	0.485 ^{ns}	0.485 ^{ns}	0.380 ^{ns}	0.435 ^{ns}	0.456 ^{ns}	0.459 ^{ns}	0.473 ^{ns}	0.489 ^{ns}	0.471 ^{ns}	0.513 ^{ns}	0.477 ^{ns}	0.488 ^{ns}
Und3	0.368 ^{ns}	0.453 ^{ns}	0.438 ^{ns}	0.464 ^{ns}	0.471 ^{ns}	0.471 ^{ns}	0.374 ^{ns}	0.443 ^{ns}	0.433 ^{ns}	0.462 ^{ns}	0.421 ^{ns}	0.479 ^{ns}	0.474 ^{ns}	0.507 ^{ns}	0.519 ^{ns}	0.478 ^{ns}
Und4	0.415 ^{ns}	0.474 ^{ns}	0.448 ^{ns}	0.443 ^{ns}	0.437 ^{ns}	0.437 ^{ns}	0.360 ^{ns}	0.421 ^{ns}	0.414 ^{ns}	0.428 ^{ns}	0.412 ^{ns}	0.474 ^{ns}	0.458 ^{ns}	0.473 ^{ns}	0.450 ^{ns}	0.466 ^{ns}
Und5	0.421 ^{ns}	0.493 ^{ns}	0.472 ^{ns}	0.502 ^{ns}	0.479 ^{ns}	0.479 ^{ns}	0.408 ^{ns}	0.467 ^{ns}	0.464 ^{ns}	0.473 ^{ns}	0.426 ^{ns}	0.488 ^{ns}	0.467 ^{ns}	0.490 ^{ns}	0.498 ^{ns}	0.489 ^{ns}
Att1	0.344 ^{ns}	0.368 ^{ns}	0.460 ^{ns}	0.395 ^{ns}	0.407 ^{ns}	0.407 ^{ns}	0.323 ^{ns}	0.387 ^{ns}	0.410 ^{ns}	0.398 ^{ns}	0.362 ^{ns}	0.461 ^{ns}	0.437 ^{ns}	0.451 ^{ns}	0.391 ^{ns}	0.465 ^{ns}

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวแปร	Sol1	Sol2	Sol3	Sol4	Sol5	Abil1	Abil2	Abil3	Abil4	Abil5	Supp1	Supp2	Supp3	Supp4	Supp5
Att2	0.364 ^{ns}	0.471 ^{ns}	0.443 ^{ns}	0.465 ^{ns}	0.503 ^{ns}	0.435 ^{ns}	0.480 ^{ns}	0.490 ^{ns}	0.439 ^{ns}	0.422 ^{ns}	0.492 ^{ns}	0.539 ^{ns}	0.544 ^{ns}	0.506 ^{ns}	0.493 ^{ns}
Att3	0.350 ^{ns}	0.446 ^{ns}	0.446 ^{ns}	0.454 ^{ns}	0.492 ^{ns}	0.406 ^{ns}	0.469 ^{ns}	0.447 ^{ns}	0.456 ^{ns}	0.456 ^{ns}	0.509 ^{ns}	0.534 ^{ns}	0.545 ^{ns}	0.521 ^{ns}	0.502 ^{ns}
Att4	0.385 ^{ns}	0.458 ^{ns}	0.479 ^{ns}	0.444 ^{ns}	0.449 ^{ns}	0.339 ^{ns}	0.409 ^{ns}	0.399 ^{ns}	0.412 ^{ns}	0.393 ^{ns}	0.462 ^{ns}	0.458 ^{ns}	0.486 ^{ns}	0.451 ^{ns}	0.442 ^{ns}
Att5	0.407 ^{ns}	0.477 ^{ns}	0.520 ^{ns}	0.454 ^{ns}	0.452 ^{ns}	0.375 ^{ns}	0.430 ^{ns}	0.431 ^{ns}	0.417 ^{ns}	0.395 ^{ns}	0.469 ^{ns}	0.462 ^{ns}	0.492 ^{ns}	0.446 ^{ns}	0.455 ^{ns}
Mean	4.321	4.394	4.191	4.372	4.468	4.483	4.502	4.452	4.470	4.499	4.445	4.483	4.458	4.457	4.453
S.D.	0.703	0.640	0.723	0.646	0.606	0.615	0.579	0.608	0.601	0.588	0.607	0.571	0.575	0.578	0.602

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	Sol1	Sol2	Sol3	Sol4	Sol5	Abil1	Abil2	Abil3	Abil4	Abil5	Supp1	Supp2	Supp3	Supp4	Supp5
Sol1	.969														
Sol2	0.746 ^{**}	.971													
Sol3	0.682 ^{**}	0.763 ^{**}	.982												
Sol4	0.565 ^{**}	0.659 ^{**}	0.684 ^{**}	.981											
Sol5	0.569 ^{**}	0.662 ^{**}	0.670 ^{**}	0.685 ^{**}	.985										
Abil1	0.563 ^{**}	0.637 ^{**}	0.660 ^{**}	0.597 ^{**}	0.665 ^{**}	.987									
Abil2	0.509 ^{**}	0.582 ^{**}	0.572 ^{**}	0.546 ^{**}	0.628 ^{**}	0.640 ^{**}	.977								
Abil3	0.524 ^{**}	0.574 ^{**}	0.550 ^{**}	0.513 ^{**}	0.605 ^{**}	0.633 ^{**}	0.726 ^{**}	.980							
Abil4	0.487 ^{**}	0.535 ^{**}	0.524 ^{**}	0.546 ^{**}	0.611 ^{**}	0.586 ^{**}	0.721 ^{**}	0.656 ^{**}	.984						
Abil5	0.525 ^{**}	0.574 ^{**}	0.596 ^{**}	0.551 ^{**}	0.637 ^{**}	0.648 ^{**}	0.728 ^{**}	0.662 ^{**}	0.669 ^{**}	.985					
Supp1	0.488 ^{**}	0.548 ^{**}	0.586 ^{**}	0.560 ^{**}	0.601 ^{**}	0.630 ^{**}	0.558 ^{**}	0.551 ^{**}	0.620 ^{**}	0.648 ^{**}	.983				
Supp2	0.474 ^{**}	0.536 ^{**}	0.555 ^{**}	0.541 ^{**}	0.604 ^{**}	0.618 ^{**}	0.616 ^{**}	0.570 ^{**}	0.650 ^{**}	0.675 ^{**}	0.785 ^{**}	.979			
Supp3	0.472 ^{**}	0.515 ^{**}	0.528 ^{**}	0.511 ^{**}	0.571 ^{**}	0.575 ^{**}	0.543 ^{**}	0.556 ^{**}	0.595 ^{**}	0.592 ^{**}	0.710 ^{**}	0.772 ^{**}	.981		
Supp4	0.402 ^{**}	0.454 ^{**}	0.447 ^{**}	0.432 ^{**}	0.505 ^{**}	0.462 ^{**}	0.571 ^{**}	0.464 ^{**}	0.665 ^{**}	0.567 ^{**}	0.607 ^{**}	0.676 ^{**}	0.658 ^{**}	.973	
Supp5	0.400 ^{**}	0.434 ^{**}	0.456 ^{**}	0.491 ^{**}	0.533 ^{**}	0.516 ^{**}	0.545 ^{**}	0.489 ^{**}	0.654 ^{**}	0.551 ^{**}	0.651 ^{**}	0.667 ^{**}	0.660 ^{**}	0.740 ^{**}	.976
Flex 1	0.393 ^{**}	0.485 ^{**}	0.488 ^{**}	0.504 ^{**}	0.538 ^{**}	0.540 ^{**}	0.545 ^{**}	0.498 ^{**}	0.606 ^{**}	0.591 ^{**}	0.615 ^{**}	0.612 ^{**}	0.588 ^{**}	0.642 ^{**}	0.678 ^{**}

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวปัจจัย	Sol1	Sol2	Sol3	Sol4	Sol5	Abil1	Abil2	Abil3	Abil4	Abil5	Supp1	Supp2	Supp3	Supp4	Supp5
Flex2	0.409 ^{ns}	0.515 ^{ns}	0.521 ^{ns}	0.532 ^{ns}	0.549 ^{ns}	0.547 ^{ns}	0.592 ^{ns}	0.543 ^{ns}	0.635 ^{ns}	0.622 ^{ns}	0.598 ^{ns}	0.636 ^{ns}	0.615 ^{ns}	0.639 ^{ns}	0.639 ^{ns}
Flex3	0.403 ^{ns}	0.486 ^{ns}	0.490 ^{ns}	0.528 ^{ns}	0.519 ^{ns}	0.512 ^{ns}	0.540 ^{ns}	0.498 ^{ns}	0.581 ^{ns}	0.578 ^{ns}	0.579 ^{ns}	0.596 ^{ns}	0.588 ^{ns}	0.636 ^{ns}	0.627 ^{ns}
Flex4	0.412 ^{ns}	0.530 ^{ns}	0.552 ^{ns}	0.565 ^{ns}	0.594 ^{ns}	0.569 ^{ns}	0.593 ^{ns}	0.555 ^{ns}	0.637 ^{ns}	0.619 ^{ns}	0.657 ^{ns}	0.657 ^{ns}	0.650 ^{ns}	0.622 ^{ns}	0.646 ^{ns}
Flex5	0.361 ^{ns}	0.467 ^{ns}	0.469 ^{ns}	0.469 ^{ns}	0.505 ^{ns}	0.509 ^{ns}	0.529 ^{ns}	0.479 ^{ns}	0.610 ^{ns}	0.549 ^{ns}	0.594 ^{ns}	0.611 ^{ns}	0.576 ^{ns}	0.610 ^{ns}	0.617 ^{ns}
Imp1	0.528 ^{ns}	0.551 ^{ns}	0.550 ^{ns}	0.497 ^{ns}	0.543 ^{ns}	0.572 ^{ns}	0.470 ^{ns}	0.504 ^{ns}	0.478 ^{ns}	0.536 ^{ns}	0.570 ^{ns}	0.574 ^{ns}	0.551 ^{ns}	0.444 ^{ns}	0.466 ^{ns}
Imp2	0.422 ^{ns}	0.470 ^{ns}	0.479 ^{ns}	0.469 ^{ns}	0.523 ^{ns}	0.550 ^{ns}	0.516 ^{ns}	0.494 ^{ns}	0.570 ^{ns}	0.555 ^{ns}	0.575 ^{ns}	0.607 ^{ns}	0.593 ^{ns}	0.521 ^{ns}	0.556 ^{ns}
Imp3	0.541 ^{ns}	0.550 ^{ns}	0.577 ^{ns}	0.547 ^{ns}	0.581 ^{ns}	0.606 ^{ns}	0.514 ^{ns}	0.510 ^{ns}	0.517 ^{ns}	0.590 ^{ns}	0.585 ^{ns}	0.584 ^{ns}	0.600 ^{ns}	0.477 ^{ns}	0.499 ^{ns}
Imp4	0.510 ^{ns}	0.570 ^{ns}	0.583 ^{ns}	0.569 ^{ns}	0.609 ^{ns}	0.604 ^{ns}	0.515 ^{ns}	0.513 ^{ns}	0.542 ^{ns}	0.563 ^{ns}	0.591 ^{ns}	0.583 ^{ns}	0.573 ^{ns}	0.443 ^{ns}	0.467 ^{ns}
Imp5	0.453 ^{ns}	0.521 ^{ns}	0.549 ^{ns}	0.572 ^{ns}	0.577 ^{ns}	0.579 ^{ns}	0.541 ^{ns}	0.525 ^{ns}	0.589 ^{ns}	0.566 ^{ns}	0.598 ^{ns}	0.613 ^{ns}	0.592 ^{ns}	0.509 ^{ns}	0.537 ^{ns}
Und1	0.464 ^{ns}	0.528 ^{ns}	0.536 ^{ns}	0.565 ^{ns}	0.552 ^{ns}	0.583 ^{ns}	0.581 ^{ns}	0.498 ^{ns}	0.622 ^{ns}	0.602 ^{ns}	0.583 ^{ns}	0.583 ^{ns}	0.525 ^{ns}	0.516 ^{ns}	0.547 ^{ns}
Und2	0.446 ^{ns}	0.468 ^{ns}	0.491 ^{ns}	0.490 ^{ns}	0.508 ^{ns}	0.566 ^{ns}	0.532 ^{ns}	0.493 ^{ns}	0.533 ^{ns}	0.553 ^{ns}	0.542 ^{ns}	0.546 ^{ns}	0.486 ^{ns}	0.435 ^{ns}	0.486 ^{ns}
Und3	0.456 ^{ns}	0.514 ^{ns}	0.549 ^{ns}	0.539 ^{ns}	0.545 ^{ns}	0.593 ^{ns}	0.530 ^{ns}	0.515 ^{ns}	0.546 ^{ns}	0.590 ^{ns}	0.596 ^{ns}	0.596 ^{ns}	0.549 ^{ns}	0.457 ^{ns}	0.491 ^{ns}
Und4	0.482 ^{ns}	0.522 ^{ns}	0.541 ^{ns}	0.518 ^{ns}	0.541 ^{ns}	0.552 ^{ns}	0.515 ^{ns}	0.483 ^{ns}	0.504 ^{ns}	0.565 ^{ns}	0.545 ^{ns}	0.526 ^{ns}	0.498 ^{ns}	0.429 ^{ns}	0.443 ^{ns}
Und5	0.447 ^{ns}	0.497 ^{ns}	0.540 ^{ns}	0.520 ^{ns}	0.559 ^{ns}	0.559 ^{ns}	0.566 ^{ns}	0.510 ^{ns}	0.583 ^{ns}	0.592 ^{ns}	0.577 ^{ns}	0.565 ^{ns}	0.527 ^{ns}	0.478 ^{ns}	0.490 ^{ns}

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	Sol1	Sol2	Sol3	Sol4	Sol5	Abil1	Abil2	Abil3	Abil4	Abil5	Supp1	Supp2	Supp3	Supp4	Supp5
Att1	0.437 ^{ns}	0.506 ^{ns}	0.500 ^{ns}	0.490 ^{ns}	0.530 ^{ns}	0.496 ^{ns}	0.478 ^{ns}	0.457 ^{ns}	0.501 ^{ns}	0.527 ^{ns}	0.533 ^{ns}	0.496 ^{ns}	0.459 ^{ns}	0.408 ^{ns}	0.418 ^{ns}
Att2	0.388 ^{ns}	0.447 ^{ns}	0.452 ^{ns}	0.461 ^{ns}	0.503 ^{ns}	0.487 ^{ns}	0.567 ^{ns}	0.524 ^{ns}	0.605 ^{ns}	0.570 ^{ns}	0.539 ^{ns}	0.553 ^{ns}	0.510 ^{ns}	0.479 ^{ns}	0.492 ^{ns}
Att3	0.400 ^{ns}	0.455 ^{ns}	0.479 ^{ns}	0.480 ^{ns}	0.529 ^{ns}	0.513 ^{ns}	0.526 ^{ns}	0.506 ^{ns}	0.583 ^{ns}	0.567 ^{ns}	0.549 ^{ns}	0.559 ^{ns}	0.504 ^{ns}	0.490 ^{ns}	0.505 ^{ns}
Att4	0.477 ^{ns}	0.531 ^{ns}	0.541 ^{ns}	0.536 ^{ns}	0.575 ^{ns}	0.541 ^{ns}	0.514 ^{ns}	0.513 ^{ns}	0.538 ^{ns}	0.552 ^{ns}	0.550 ^{ns}	0.539 ^{ns}	0.521 ^{ns}	0.419 ^{ns}	0.471 ^{ns}
Att5	0.476 ^{ns}	0.515 ^{ns}	0.526 ^{ns}	0.495 ^{ns}	0.561 ^{ns}	0.539 ^{ns}	0.506 ^{ns}	0.529 ^{ns}	0.540 ^{ns}	0.576 ^{ns}	0.569 ^{ns}	0.549 ^{ns}	0.511 ^{ns}	0.439 ^{ns}	0.475 ^{ns}
Mean	4.141	4.142	4.108	4.221	4.200	4.147	4.303	4.224	4.380	4.264	4.304	4.303	4.267	4.424	4.398
S.D.	0.687	0.649	0.688	0.659	0.632	0.683	0.629	0.663	0.614	0.638	0.634	0.644	0.642	0.597	0.620



ตาราง 10 (ต่อ)

ตัว ปัจจัย	Flex1	Flex2	Flex3	Flex4	Flex5	Imp1	Imp2	Imp3	Imp4	Imp5	Und1	Und2	Und3	Und4	Und5
Flex1	.984														
Flex2	0.783 ^{**}	.978													
Flex3	0.729 ^{**}	0.786 ^{**}	.982												
Flex4	0.729 ^{**}	0.772 ^{**}	0.796 ^{**}	.983											
Flex5	0.694 ^{**}	0.727 ^{**}	0.747 ^{**}	0.786 ^{**}	.979										
Imp1	0.499 ^{**}	0.492 ^{**}	0.512 ^{**}	0.580 ^{**}	0.584 ^{**}	.978									
Imp2	0.568 ^{**}	0.591 ^{**}	0.621 ^{**}	0.639 ^{**}	0.633 ^{**}	0.643 ^{**}	.989								
Imp3	0.549 ^{**}	0.572 ^{**}	0.578 ^{**}	0.605 ^{**}	0.596 ^{**}	0.757 ^{**}	0.714 ^{**}	.975							
Imp4	0.542 ^{**}	0.538 ^{**}	0.580 ^{**}	0.611 ^{**}	0.602 ^{**}	0.694 ^{**}	0.685 ^{**}	0.769 ^{**}	.987						
Imp5	0.582 ^{**}	0.602 ^{**}	0.628 ^{**}	0.659 ^{**}	0.653 ^{**}	0.662 ^{**}	0.699 ^{**}	0.720 ^{**}	0.729 ^{**}	.988					
Und1	0.619 ^{**}	0.599 ^{**}	0.612 ^{**}	0.631 ^{**}	0.625 ^{**}	0.588 ^{**}	0.652 ^{**}	0.635 ^{**}	0.658 ^{**}	0.723 ^{**}	.984				
Und2	0.529 ^{**}	0.570 ^{**}	0.572 ^{**}	0.594 ^{**}	0.557 ^{**}	0.554 ^{**}	0.621 ^{**}	0.593 ^{**}	0.612 ^{**}	0.676 ^{**}	0.671 ^{**}	.984			
Und3	0.545 ^{**}	0.590 ^{**}	0.605 ^{**}	0.630 ^{**}	0.579 ^{**}	0.617 ^{**}	0.628 ^{**}	0.650 ^{**}	0.655 ^{**}	0.709 ^{**}	0.704 ^{**}	0.766 ^{**}	.981		
Und4	0.529 ^{**}	0.547 ^{**}	0.546 ^{**}	0.587 ^{**}	0.522 ^{**}	0.588 ^{**}	0.612 ^{**}	0.632 ^{**}	0.630 ^{**}	0.635 ^{**}	0.638 ^{**}	0.734 ^{**}	0.778 ^{**}	.980	
Und5	0.568 ^{**}	0.594 ^{**}	0.614 ^{**}	0.626 ^{**}	0.560 ^{**}	0.542 ^{**}	0.655 ^{**}	0.614 ^{**}	0.633 ^{**}	0.669 ^{**}	0.632 ^{**}	0.684 ^{**}	0.710 ^{**}	0.707 ^{**}	.984

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัว ปัจจัย	Flex1	Flex2	Flex3	Flex4	Flex5	Imp1	Imp2	Imp3	Imp4	Imp5	Und1	Und2	Und3	Und4	Und5
Att1	0.512 ^{**}	0.468 ^{**}	0.491	0.518	0.489 ^{**}	0.546 ^{**}	0.545 ^{**}	0.578 ^{**}	0.604 ^{**}	0.540 ^{**}	0.612 ^{**}	0.541 ^{**}	0.570 ^{**}	0.588 ^{**}	0.624 ^{**}
Att2	0.564 ^{**}	0.583 ^{**}	0.586	0.595	0.600 ^{**}	0.512 ^{**}	0.628 ^{**}	0.594 ^{**}	0.584 ^{**}	0.645 ^{**}	0.633 ^{**}	0.616 ^{**}	0.645 ^{**}	0.591 ^{**}	0.678 ^{**}
Att3	0.581 ^{**}	0.593 ^{**}	0.595	0.606	0.573 ^{**}	0.532 ^{**}	0.629 ^{**}	0.562 ^{**}	0.589 ^{**}	0.650 ^{**}	0.662 ^{**}	0.645 ^{**}	0.677 ^{**}	0.610 ^{**}	0.661 ^{**}
Att4	0.516 ^{**}	0.509 ^{**}	0.532	0.580	0.532 ^{**}	0.565 ^{**}	0.588 ^{**}	0.628 ^{**}	0.637 ^{**}	0.619 ^{**}	0.607 ^{**}	0.613 ^{**}	0.682 ^{**}	0.679 ^{**}	0.598 ^{**}
Att5	0.543 ^{**}	0.564 ^{**}	0.563	0.589	0.531 ^{**}	0.588 ^{**}	0.637 ^{**}	0.619 ^{**}	0.623 ^{**}	0.632 ^{**}	0.609 ^{**}	0.634 ^{**}	0.667 ^{**}	0.656 ^{**}	0.656 ^{**}
Mean	4.365	4.345	4.347	4.318	4.365	4.165	4.277	4.133	4.139	4.237	4.239	4.231	4.214	4.164	4.301
S.D.	0.605	0.609	0.623	0.617	0.619	0.663	0.646	0.678	0.669	0.661	0.676	0.658	0.646	0.657	0.609

ตาราง 10 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	Atti1	Atti2	Atti3	Atti4	Atti5
Atti1	.980				
Atti2	0.646**	.980			
Atti3	0.652**	0.752**	.978		
Atti4	0.662**	0.634**	0.729**	.976	
Atti5	0.619**	0.624**	0.716**	0.744**	.986
Mean	4.211	4.329	4.290	4.172	4.229
S.D.	0.682	0.613	0.622	0.686	0.643

หมายเหตุ

n = 611 |r| ≥ 0.328, **p < .01

Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2 = 28947.165$, df = 1225, p = .000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) = 0.978

ค่าตามแนวทแยงของเมทริกซ์คือค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) รายตัวแปร มีค่าอยู่ในช่วง .969 – .989

ส่วนที่ 2.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นนี้ผู้วิจัยทำการสกัดองค์ประกอบร่วมด้วยวิธีการวิเคราะห์แกนหลัก (Principle Axis Factoring) เพื่อพิจารณาจำนวนองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ และทำการหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้งหมด 50 ตัวแปร นำมาสร้างองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนในตั้งแต่ทั้ง 50 ตัวแปร ได้ในระดับ 68.392 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อหมุนแกนโดยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax Method) แล้วพบว่า องค์ประกอบที่ 1 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 19.621 องค์ประกอบที่ 2 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 14.620 องค์ประกอบที่ 3 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 13.837 องค์ประกอบที่ 4 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.900 และองค์ประกอบ 5 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 7.414 รายละเอียดดังตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอแกน ค่าร้อยละของความแปรปรวน และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมในแต่ละองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

Comp.	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums Squared		
				Loading			Loading		
	Total	% of Var	Cum. %	Total	% of Var	Cum. %	Total	% of Var	Cum. %
1	26.495	52.991	52.991	26.495	52.991	52.991	9.811	19.621	19.621
2	2.878	5.755	58.746	2.878	5.755	58.746	7.310	14.620	34.241
3	1.773	3.546	62.292	1.773	3.546	62.292	6.918	13.837	48.078
4	1.726	3.453	65.744	1.726	3.453	65.744	6.450	12.900	60.978
5	1.324	2.648	68.392	1.324	2.648	68.392	3.707	7.414	68.392
6	.972	1.943	70.336	-	-	-	-	-	-
...	...	...	...						
50	.031	.062	100.000						

ผลการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ Factor loading ของแต่ละองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะภายหลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบ ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .574 - .736 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 26.495 สามารถอธิบายองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ได้เท่ากับร้อยละ 19.621 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ จากองค์ประกอบความเข้าใจสถานการณ์ องค์ประกอบการมีทัศนคติที่ดีและเปิดใจกว้าง และองค์ประกอบการปรับปรุงพื้นที่ จึงเรียกองค์ประกอบใหม่นี้ว่า “ความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง”

องค์ประกอบที่ 2 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .589 - .781 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 2.878 สามารถอธิบายองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ได้เท่ากับร้อยละ 14.620 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ จากองค์ประกอบการแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี และองค์ประกอบการทำงานร่วมกัน จึงเรียกองค์ประกอบใหม่นี้ว่า “การทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี”

องค์ประกอบที่ 3 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .522 - .704 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 1.773 สามารถอธิบายองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ได้เท่ากับร้อยละ 13.837 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ จากองค์ประกอบความช่วยเหลือกันเอง และองค์ประกอบความยืดหยุ่น และข้อ Imp4 ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ จึงเรียกองค์ประกอบใหม่นี้ว่า “การช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น”

องค์ประกอบที่ 4 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .522 - .704 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 1.726 สามารถอธิบายองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ได้เท่ากับร้อยละ 12.900 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ จากองค์ประกอบการแก้ปัญหา และองค์ประกอบความสามารถในการสนับสนุนและกำหนดกำลังคนในอนาคต จึงเรียกองค์ประกอบใหม่นี้ว่า “การแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต”

องค์ประกอบที่ 5 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .525 - .712 มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ 1.324 สามารถอธิบายองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ได้เท่ากับร้อยละ 7.414 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ จากองค์ประกอบการแก้ปัญหา และองค์ประกอบความสามารถในการสนับสนุนและกำหนดกำลังคนในอนาคต จึงเรียกองค์ประกอบใหม่นี้ว่า “การสร้างความคิด”

รายละเอียดดังตาราง 12

ตาราง 12 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ Factor loading ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะภายหลังจากการหมุนแกนองค์ประกอบ

ลำดับ	ข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
		Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5
1	ท่านยอมรับความเป็นจริงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะและเข้าใจบทบาทใหม่	.736	.229	.249	.256	.144
2	ท่านเข้าใจว่าการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นเรื่องปกติเป็นมุมมองของการเปลี่ยนผ่าน	.716	.218	.152	.285	.189
3	ท่านมีทัศนคติเชิงบวกในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.709	.328	.263	.151	.120
4	ท่านสามารถจัดการกับความรู้สึกกังวลที่เกิดขึ้นเมื่อมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.701	.210	.156	.315	.170
5	ท่านคิดว่าการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นสิ่งที่ท้าทาย	.691	.264	.210	.206	.218
6	ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามแนวคิดการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.690	.209	.196	.280	.215
7	ท่านตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดถึงแม้จะมีอุปสรรคระหว่างจัดการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.667	.247	.265	.240	.225

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อความถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
		Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5
8	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.661	.161	.389	.274	.166
9	ท่านเปิดใจยอมรับสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อนำไปจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.660	.324	.291	.139	.161
10	ท่านไม่กลัวสิ่งที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.656	.239	.127	.298	.106
11	ท่านกล้าตัดสินใจได้ทันทีในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.653	.126	.265	.394	.164
12	ท่านเข้าใจและเปิดใจยอมรับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.634	.208	.357	.273	.174
13	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะให้สำเร็จ	.623	.203	.394	.197	.214
14	ถ้าเกิดข้อผิดพลาดในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.615	.161	.285	.382	.208
15	ท่านคิดว่าสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันทีเมื่อมีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ท่านคิดว่าสามารถปรับกลวิธีหรือแนวทางในการสอนได้ทันที	.574	.065	.291	.408	.164
16	ท่านคิดว่าการได้รับแนวปฏิบัติที่ดีสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ให้กับท่านเพื่อสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้	.320	.781	.121	.214	.034
17	ท่านคิดว่าการปรับตัวในการยอมรับวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่ดีร่วมกัน	.320	.778	.116	.230	.052

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อความคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
		Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5
18	ท่านเต็มใจแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่ดีหรือขั้นตอนการปฏิบัติที่ดีต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.230	.743	.275	.204	.126
19	ท่านตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการทำงานส่วนรวมจะทำให้สามารถปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะให้ประสบความสำเร็จได้	.156	.692	.226	.211	.232
20	ท่านเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดีไปปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.281	.689	.290	.205	.160
21	ท่านตระหนักถึงการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการจัดเตรียมการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็น	.182	.672	.256	.188	.264
22	ท่านเห็นความสำคัญของการปรับตัวเพื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.096	.657	.257	.124	.351
23	ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการรับฟังความคิดของผู้อื่นเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.186	.625	.290	.132	.356
24	ท่านคิดว่าการได้รับแนวปฏิบัติที่ดีเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.260	.596	.371	.181	.139
25	ท่านคิดว่าการปรับตัวให้เป็นนักประสานงานในการทำงานร่วมกันจะทำให้การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะประสบความสำเร็จ	.191	.589	.253	.180	.339

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อความถาม	ค่านำหนักองค์ประกอบ				
		Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5
26	ท่านคิดว่าการเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.158	.329	.704	.242	.167
27	ท่านเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันจะช่วยทำให้สามารถปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.210	.299	.696	.251	.168
28	ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.459	.212	.655	.128	.171
29	ท่านพร้อมปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ไปตามศักยภาพของผู้เรียนและตรงตามแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.383	.331	.645	.211	.132
30	ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนแนวคิดเพื่อเตรียมการในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.448	.261	.636	.234	.186
31	ท่านพร้อมปรับพฤติกรรมของตนเองในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.442	.268	.632	.148	.193
32	ท่านเต็มใจในการเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อให้ได้แนวคิดใหม่ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.374	.332	.631	.188	.139
33	ท่านตระหนักถึงบทบาทความสำคัญในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.316	.293	.591	.407	.123

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อความถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
		Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5
34	ท่านมีแนวคิดในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานต่อการปรับตัวเพื่อจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.287	.264	.589	.387	.115
35	ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.307	.326	.528	.394	.163
36	ท่านรับรู้ถึงการปรับตัวในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.352	.258	.522	.433	.132
37	ท่านสามารถค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป	.292	.186	.185	.766	.119
38	ท่านคิดว่าเมื่อเกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะท่านสามารถหาทางแก้ไขปัญหานั้นได้	.247	.179	.075	.743	.197
39	ท่านสามารถค้นหาวิธีแก้ปัญหในการปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะนั้นได้	.325	.175	.194	.739	.142
40	ท่านสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสถานการณ์เพื่อนำมาแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.342	.222	.290	.645	.154
41	ท่านสามารถอดทนต่อการแก้ปัญหาในขณะการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้	.320	.217	.238	.619	.181
42	ท่านรู้จักการวางแผนในการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาตนเองเพื่อจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.365	.200	.291	.616	.181

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อความถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ				
		Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5
43	ท่านมีแนวคิดในการคัดเลือกคนที่มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการเตรียมการจัด การเรียนการสอนตามหลักสูตรฐาน สมรรถนะ	.283	.287	.309	.560	.139
44	ท่านคิดว่าการวางแผนในการจัดคนตาม ความถนัดและความสามารถเพื่อเตรียม การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ฐานสมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญ	.278	.340	.388	.526	.130
45	ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่า สามารถช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ในการปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้	.361	.287	.405	.504	.154
46	ท่านรับรู้ว่าจะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มี ความพร้อมในการปรับตัวต่อการจัดการ เรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.195	.212	.087	.210	.712
47	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการค้นหา แนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.275	.304	.186	.144	.708
48	ท่านเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.272	.267	.209	.147	.696
49	ท่านรับรู้ถึงการปรับประยุกต์แนวทาง การจัดการเรียนสอนให้สอดคล้องตาม หลักสูตรฐานสมรรถนะได้	.291	.178	.144	.345	.644
50	ท่านเห็นความสำคัญในการเปิดรับการใช้ เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ	.259	.429	.256	.112	.525

ตอนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 78.89 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 21.11 และส่วนใหญ่จบระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 รองลงมาจบระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตาราง 13

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	95	21.11
- หญิง	355	78.89
รวม	450	100
2. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	297	66.00
- ปริญญาโท	153	34.00
- ปริญญาเอก	-	
รวม	450	100

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (First Order) ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อคำถาม 50 ข้อ ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะซึ่งได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง (Open_M) ด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Coll) ด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยึดหยุ่น (Ass_FI) ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนบุคลากร

ในอนาคต (Solv_S) และด้านการสร้างความคิด (Crea_I) มาทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อใช้เป็นค่าสถิติพื้นฐาน สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก ซึ่งนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 2.1 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านความเข้าใจ สถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อใช้เป็นค่าสถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง (Open_M) พบว่า โดยรวมมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.89 – 4.18

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของข้อคำถามขององค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง (Open_M) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.451 – 0.719 ทุกตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ นั่นคือมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's Test of Sphericity (χ^2) = 4701.743 , df = 105 , p = .000 , KMO = .961) เมื่อพิจารณาค่าพิสัยของค่าความพอเพียงของการเลือกตัวอย่าง (MSA) ของตัวแปรทุกตัว มีค่าระหว่าง .945 – .976 ซึ่งมากกว่า 0.5 ทุกค่า แสดงว่าสามารถนำตัวแปรทุกตัวที่ศึกษามาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตาราง 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร
 สถานสมรรถนะ ด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง (Open-M)

ตัว บ่งชี้	Open_ M1	Open_ M2	Open_ M3	Open_ M4	Open_ M5	Open_ M6	Open_ M7	Open_ M8	Open_ M9	Open_ M10	Open_ M11	Open_ M12	Open_ M13	Open_ M14	Open_ M15
Open_ M1	.956														
Open_ M2	.628**	.952													
Open_ M3	.604**	.615**	.963												
Open_ M4	.528**	.485**	.495**	.957											
Open_ M5	.468**	.539**	.587**	.496**	.970										
Open_ M6	.555**	.554**	.649**	.538**	.607**	.963									
Open_ M7	.456**	.501**	.574**	.508**	.561**	.576**	.976								
Open_ M8	.486**	.477**	.605**	.471**	.521**	.633**	.571**	.955							

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัว ปัจจัย	Open_ M1	Open_ M2	Open_ M3	Open_ M4	Open_ M5	Open_ M6	Open_ M7	Open_ M8	Open_ M9	Open_ M10	Open_ M11	Open_ M12	Open_ M13	Open_ M14	Open_ M15
Open_ M9	.469 ^{**}	.474 ^{**}	.546 ^{**}	.461 ^{**}	.486 ^{**}	.533 ^{**}	.576 ^{**}	.719 ^{**}	.945						
Open_ M10	.489 ^{**}	.497 ^{**}	.534 ^{**}	.538 ^{**}	.451 ^{**}	.513 ^{**}	.495 ^{**}	.594 ^{**}	.642 ^{**}	.962					
Open_ M11	.529 ^{**}	.492 ^{**}	.559 ^{**}	.509 ^{**}	.480 ^{**}	.588 ^{**}	.528 ^{**}	.634 ^{**}	.630 ^{**}	.701 ^{**}	.966				
Open_ M12	.542 ^{**}	.564 ^{**}	.567 ^{**}	.540 ^{**}	.517 ^{**}	.596 ^{**}	.562 ^{**}	.603 ^{**}	.686 ^{**}	.651 ^{**}	.684 ^{**}	.965			
Open_ M13	.492 ^{**}	.486 ^{**}	.625 ^{**}	.427 ^{**}	.533 ^{**}	.644 ^{**}	.585 ^{**}	.639 ^{**}	.658 ^{**}	.595 ^{**}	.653 ^{**}	.680 ^{**}	.962		
Open_ M14	.501 ^{**}	.523 ^{**}	.521 ^{**}	.525 ^{**}	.480 ^{**}	.562 ^{**}	.536 ^{**}	.561 ^{**}	.589 ^{**}	.624 ^{**}	.625 ^{**}	.665 ^{**}	.645 ^{**}	.959	
Open_ M15	.501 ^{**}	.488 ^{**}	.573 ^{**}	.483 ^{**}	.492 ^{**}	.597 ^{**}	.524 ^{**}	.604 ^{**}	.590 ^{**}	.643 ^{**}	.668 ^{**}	.604 ^{**}	.635 ^{**}	.699 ^{**}	.962
Mean	4.004	3.938	4.064	3.889	4.040	3.913	4.151	4.073	4.173	3.987	3.936	4.018	4.093	3.984	3.944
S.D.	0.694	0.681	0.695	0.713	0.692	0.718	0.667	0.720	0.668	0.722	0.699	0.664	0.677	0.692	0.680

หมายเหตุ

$n = 450$ $|r| \geq 0.468$, ** $p < .01$

Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2 = 4701.743$, $df = 105$, $p = .000$

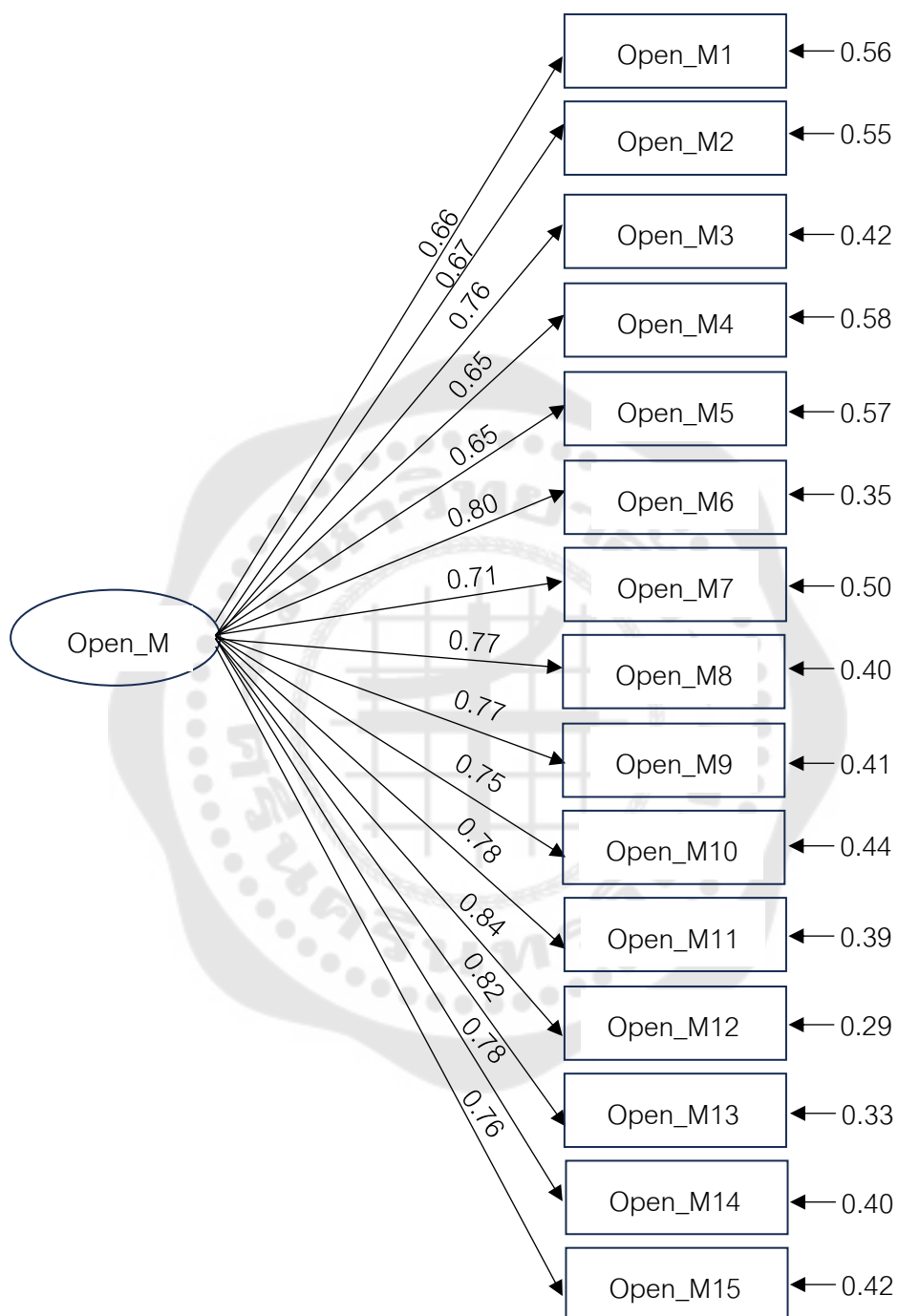
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) = 0.961

ค่าตามแนวทแยงของเมทริกซ์ คือค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) รายตัวแปร มีค่าอยู่ในช่วง .945 – .976



ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง (Open_M) หลังปรับโมเดล พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าใกล้เคียงกัน มีค่าตั้งแต่ 0.65 – 0.84 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ตัวแปรท่านเข้าใจและเปิดใจยอมรับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Open_M12) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด อันดับ 1 เท่ากับ 0.84 รองลงมาอันดับ 2 คือ ตัวแปรท่านมีความมุ่งมั่นที่จะจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะให้สำเร็จ (Open_M12) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดอันดับ 1 เท่ากับ 0.82 และอันดับสุดท้าย คือ ตัวแปรท่านสามารถจัดการกับความรู้สึกกังวลที่เกิดขึ้นเมื่อมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Open_M4) และตัวแปรท่านคิดว่าการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นเรื่องที่ทำทนาย (Open_M5) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง หลังการปรับโมเดล พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 75.85 , df=60 , p-value=0.081 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์กำหนด คือต้องมากกว่า .05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสถิติอื่น ๆ พบว่า ค่าไค-สแควร์สหสัมพันธ์ (Relative Chi-Square Ratio) หรือ χ^2 / df มีค่าเท่ากับ 1.264 และมีค่าน้อยกว่า 3 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.000 มีค่ามากกว่า 0.900 ส่วนค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เท่ากับ 0.020 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.026 มีค่าน้อยกว่า 0.06 แสดงรายละเอียดได้ดังภาพประกอบ 13 ดังนี้



Chi-Square=75.85 , df=60 , p-value=0.081 , RMSEA=0.026

ภาพประกอบ 13 โมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร
ฐานสมรรถนะ ด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง

ส่วนที่ 2.2 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อใช้เป็นค่าสถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านการงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Coll) พบว่า โดยรวมมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11 – 4.24

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของข้อคำถามขององค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Coll) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.937 – 0.966 ทุกตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ นั่นคือมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2 = 4532.295$, $df = 45$, $p = .000$, $KMO = .954$) เมื่อพิจารณาค่าพิสัยของค่าความพอเพียงของการเลือกตัวอย่าง (MSA) ของตัวแปรทุกตัวมีค่าระหว่าง .937 – .966 ซึ่งมากกว่า 0.5 ทุกค่า แสดงว่าสามารถนำตัวแปรทุกตัวที่ศึกษามาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการทำงาน ร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Coll)

ตัวบ่งชี้	Coll1	Coll2	Coll3	Coll4	Coll5	Coll6	Coll7	Coll8	Coll9	Coll10
Coll1	.945									
Coll2	.765**	.937								
Coll3	.670**	.732**	.966							
Coll4	.706**	.719**	.761**	.964						
Coll5	.674**	.694**	.729**	.776**	.956					
Coll6	.616**	.631**	.678**	.731**	.809**	.959				
Coll7	.659**	.653**	.695**	.775**	.833**	.807**	.952			
Coll8	.667**	.665**	.709**	.725**	.776**	.765**	.810**	.954		
Coll9	.609**	.635**	.670**	.724**	.733**	.691**	.762**	.803**	.946	
Coll10	.612**	.657**	.671**	.709**	.678**	.661**	.703**	.748**	.781**	.957
Mean	4.111	4.122	4.176	4.187	4.193	4.204	4.204	4.238	4.218	4.144
SD.	0.655	0.671	0.646	0.668	0.647	0.656	0.649	0.653	0.648	0.677

หมายเหตุ

$n = 450$ $|r| \geq 0.609$, $**p < .01$

Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2 = 4532.295$, $df = 45$, $p = .000$

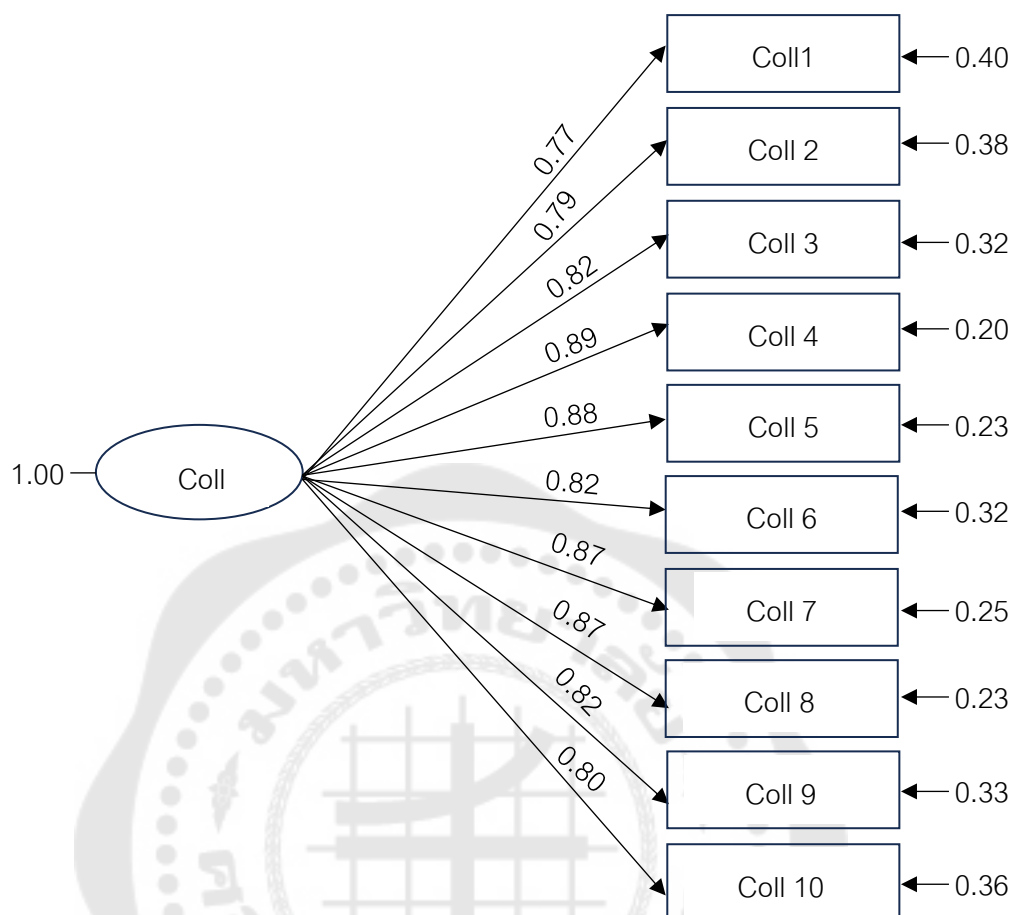
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) = 0.954

ค่าตามแนวทแยงของเมทริกซ์ คือค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) รายตัวแปร

มีค่าอยู่ในช่วง .937 – .966

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Coll) หลังปรับโมเดล พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าใกล้เคียงกัน มีค่าตั้งแต่ 0.77 – 0.89 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ตัวแปรท่านตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการทำงานส่วนรวมจะทำให้สามารถปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะให้ประสบความสำเร็จได้ (Coll 4) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดอันดับ 1 เท่ากับ 0.89 รองลงมาอันดับ 2 คือ ตัวแปรท่านเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดีไปปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Coll 5) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.88 และอันดับสุดท้าย คือ ตัวแปรท่านคิดว่าการได้รับแนวปฏิบัติที่ดีสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ให้กับท่านเพื่อสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ (Coll 1) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.77 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี หลังการปรับโมเดล พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 28.28 , df=21 , p-value=0.13 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์กำหนด คือต้องมากกว่า .05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสถิติอื่น ๆ พบว่า ค่าไค-สแควร์สหสัมพันธ์ (Relative Chi-Square Ratio) หรือ χ^2 / df มีค่าเท่ากับ 2.61 และมีค่าน้อยกว่า 3 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.000 มีค่ามากกว่า 0.009 ส่วนค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เท่ากับ 0.011 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.025 มีค่าน้อยกว่า 0.06 แสดงรายละเอียดได้ดังภาพประกอบ 14 ดังนี้



Chi-Square=28.28 , df=21 , p-value=0.13 , RMSEA=0.025

ภาพประกอบ 14 โมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร
ฐานสมรรถนะ ด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี

ส่วนที่ 2.3 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อใช้เป็นค่าสถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น (Ass_FI) พบว่า โดยรวมมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.14 – 4.29

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของข้อคำถามขององค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น (Ass_FI) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.937 – 0.966 ทุกตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ นั่นคือมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2 = 5475.577$, $df = 55$, $p = .000$, $KMO = .959$) เมื่อพิจารณาค่าพิสัยของค่าความพอเพียงของการเลือกตัวอย่าง (MSA) ของตัวแปรทุกตัวมีค่าระหว่าง .935 – .971 ซึ่งมากกว่า 0.5 ทุกค่า แสดงว่าสามารถนำตัวแปรทุกตัวที่ศึกษามาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น (Ass_FI)

ตัว บ่งชี้	Ass_ FI1	Ass_ FI2	Ass_ FI3	Ass_ FI4	Ass_ FI5	Ass_ FI6	Ass_ FI7	Ass_ FI8	Ass_ FI9	Ass_FI 10	Ass_FI 11
Ass_FI 1	.946										
Ass_FI 2	.810 **	.935									
Ass_FI 3	.722 **	.783 **	.969								
Ass_FI 4	.720 **	.744 **	.799 **	.971							
Ass_FI 5	.714 **	.724 **	.769 **	.825 **	.964						
Ass_FI 6	.647 **	.675 **	.741 **	.770 **	.810 **	.957					
Ass_FI 7	.594 **	.622 **	.673 **	.695 **	.734 **	.748 **	.960				
Ass_FI 8	.696 **	.692 **	.716 **	.753 **	.758 **	.722 **	.780 **	.961			
Ass_FI 9	.666 **	.665 **	.693 **	.739 **	.770 **	.697 **	.735 **	.803 **	.964		
Ass_FI 10	.684 **	.704 **	.734 **	.763 **	.758 **	.782 **	.709 **	.753 **	.758 **	.960	
Ass_FI 11	.700 **	.685 **	.737 **	.794 **	.801 **	.779 **	.731 **	.792 **	.804 **	.845 **	.955
Mean	4.287	4.271	4.216	4.171	4.138	4.149	4.173	4.189	4.171	4.196	4.140
S.D.	0.667	0.659	0.694	0.709	0.683	0.695	0.716	0.698	0.697	0.692	0.681

หมายเหตุ

$n = 450$ $|r| \geq .594$, $**p < .01$

Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2 = 5475.577$, $df = 55$, $p = .000$

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) = 0.959

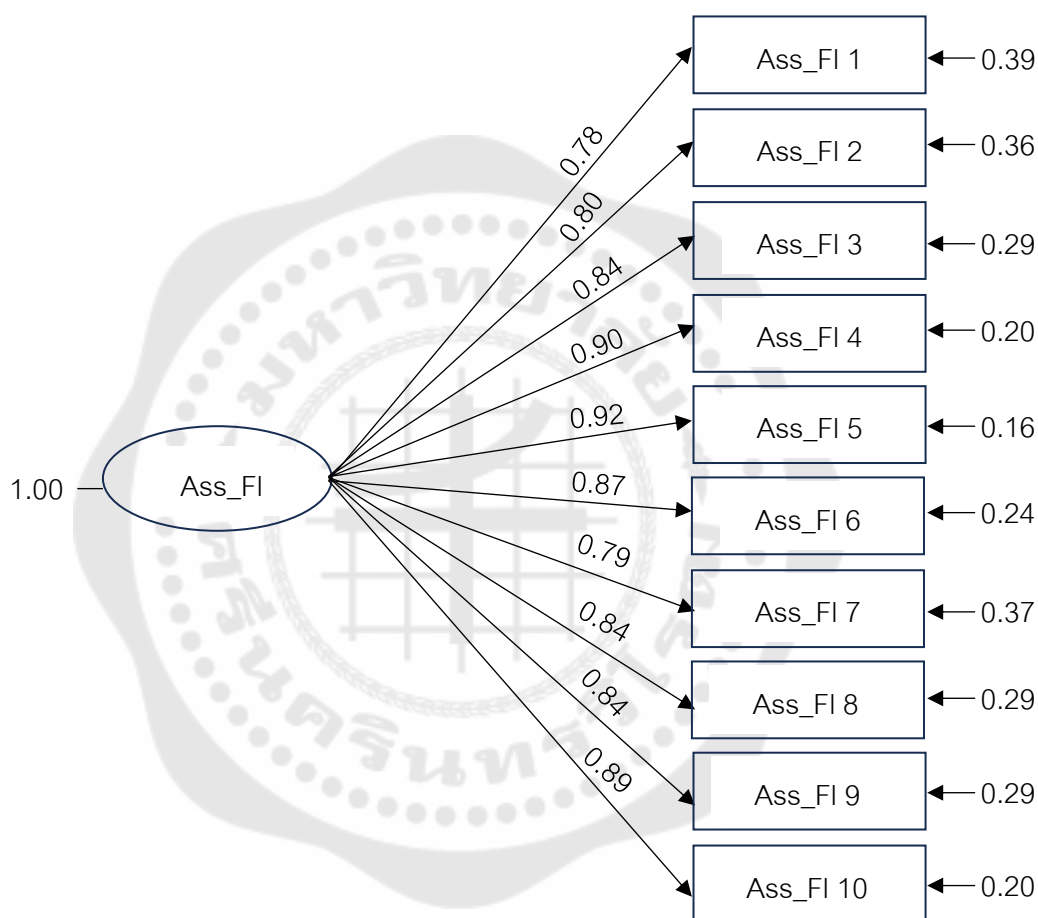
ค่าตามแนวทแยงของเมทริกซ์ คือค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) รายตัวแปร

มีค่าอยู่ในช่วง .935 – .971

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น (Ass_FI) หลังปรับโมเดล พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าใกล้เคียงกัน มีค่าตั้งแต่ 0.78 – 0.92 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ตัวแปรท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนแนวคิดเพื่อเตรียมการในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Ass_FI 5) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดอันดับ 1 เท่ากับ 0.92 รองลงมาอันดับ 2 คือ ตัวแปรท่านพร้อมปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ไปตามศักยภาพของผู้เรียนและตรงตามแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Ass_FI 5) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.90 และอันดับสุดท้าย คือ ตัวแปรท่านคิดว่าการเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Ass_FI 1) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.78 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น หลังการปรับโมเดล พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 38.03 , $df=28$, $p\text{-value}=0.098$ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์กำหนด คือต้องมากกว่า .05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสถิติอื่น ๆ พบว่า ค่าไค-สแควร์สหสัมพันธ์ (Relative Chi-Square Ratio) หรือ χ^2 / df มีค่าเท่ากับ 1.36 และมีค่าน้อยกว่า 3 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.000 มีค่ามากกว่า 0.900 ส่วนค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ

มาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เท่ากับ 0.011 และค่าดัชนี
รากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error
of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.028 มีค่าน้อยกว่า 0.06 แสดงรายละเอียดได้ดังภาพประกอบ
15 ดังนี้



Chi-Square=38.03 , df=28 , p-value=0.098 , RMSEA=0.028

ภาพประกอบ 15 โมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร
ฐานสมรรถนะ ด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น

ส่วนที่ 2.4 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อใช้เป็นค่าสถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต (Solv_S) พบว่า โดยรวมมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.96 – 4.12

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของข้อคำถามขององค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต (Solv_S) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.628 – 0.823 ทุกตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ นั่นคือมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2 = 3660.096$, $df = 36$, $p = .000$, $KMO = .946$) เมื่อพิจารณาค่าพิสัยของค่าความพอเพียงของการเลือกตัวอย่าง (MSA) ของตัวแปรทุกตัวมีค่าระหว่าง .912 – .972 ซึ่งมากกว่า 0.5 ทุกค่า แสดงว่าสามารถนำตัวแปรทุกตัวที่ศึกษามาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต (Solv_S)

ตัว บ่งชี้	Solv_S 1	Solv_S 2	Solv_S 3	Solv_S 4	Solv_S 5	Solv_S 6	Solv_S 7	Solv_S 8	Solv_S 9
Solv_S1	.912								
Solv_S2	.823**	.923							
Solv_S3	.712**	.721**	.972						
Solv_S4	.681**	.665**	.669**	.959					
Solv_S5	.670**	.680**	.680**	.746**	.949				
Solv_S6	.664**	.693**	.698**	.733**	.750**	.958			
Solv_S7	.715**	.699**	.676**	.682**	.689**	.753**	.940		
Solv_S8	.645**	.635**	.644**	.638**	.660**	.703**	.767**	.958	
Solv_S9	.628**	.657**	.671**	.670**	.747**	.745**	.759**	.702**	.948
Mean	3.980	3.958	3.958	4.013	4.058	4.027	4.038	4.120	4.060
S.D.	0.669	0.691	0.681	0.637	0.678	0.653	0.691	0.677	0.693

หมายเหตุ

n = 450 $|r| \geq .628$, **p < .01

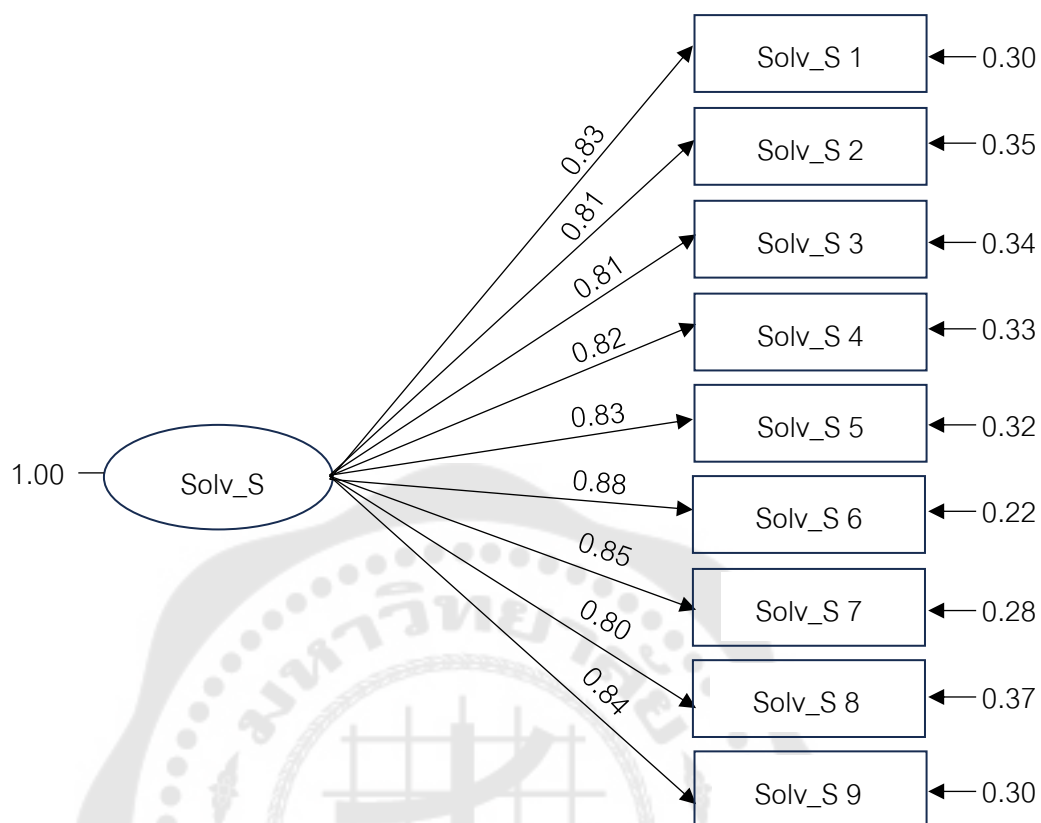
Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2 = 3660.096$, df = 36, p = .000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) = 0.946

ค่าตามแนวทแยงของเมทริกซ์ คือค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) รายตัวแปร
มีค่าอยู่ในช่วง .912 – .972

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต (Solv_S) หลังปรับโมเดล พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าใกล้เคียงกัน มีค่าตั้งแต่ 0.80 – 0.88 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ตัวแปรทำนุรู้จักการวางแผนในการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาตนเองเพื่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Solv_S 6) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดอันดับ 1 เท่ากับ 0.88 รองลงมาอันดับ 2 คือ ตัวแปรทำนุมีแนวคิดในการคัดเลือกคนที่มีศักยภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการเตรียมการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Solv_S 7) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.85 และอันดับสุดท้าย คือ ตัวแปรทำนุคิดว่าการวางแผนในการจัดคนตามความถนัดและความสามารถเพื่อเตรียมการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญ มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.80 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต หลังการปรับโมเดล พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 27.64 , $df=19$, $p\text{-value}=0.091$ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์กำหนด คือต้องมากกว่า .05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสถิติอื่น ๆ พบว่า ค่าไค-สแควร์สหสัมพันธ์ (Relative Chi-Square Ratio) หรือ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.45 และมีค่าน้อยกว่า 3 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.000 มีค่ามากกว่า 0.900 ส่วนค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เท่ากับ 0.013 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.031 มีค่าน้อยกว่า 0.06 แสดงรายละเอียดได้ดังภาพประกอบ 16 ดังนี้



Chi-Square=27.64 , df=19 , p-value=0.091 , RMSEA=0.031

ภาพประกอบ 16 โมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร
ฐานสมรรถนะ ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต

ส่วนที่ 2.5 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านการสร้าง

ความคิด

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อใช้เป็นค่าสถิติพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะด้านการสร้างความคิด (Crea_I) พบว่า โดยรวมมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 – 4.26

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของข้อคำถามขององค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการสร้างความคิด (Crea_I) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.643 – 0.816 ทุกตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ นั่นคือมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2 = 1751.987$, $df = 10$, $p = .000$, $KMO = .902$) เมื่อพิจารณาค่าพิสัยของค่าความพอเพียงของการเลือกตัวอย่าง (MSA) ของตัวแปรทุกตัวมีค่าระหว่าง .873 – .939 ซึ่งมากกว่า 0.5 ทุกค่า แสดงว่าสามารถนำตัวแปรทุกตัวที่ศึกษามาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการสร้างความคิด (Crea_I)

ตัวบ่งชี้	Crea_I 1	Crea_I 2	Crea_I 3	Crea_I 4	Crea_I 5
Crea_I 1	.918				
Crea_I 2	.756**	.880			
Crea_I 3	.757**	.816**	.873		
Crea_I 4	.714**	.740**	.761**	.914	
Crea_I 5	.643**	.678**	.685**	.676**	.939
Mean	4.160	4.160	4.164	4.102	4.264
S.D.	0.662	0.662	0.677	0.663	0.670

หมายเหตุ

$n = 450$ $|r| \geq .643$, ** $p < .01$

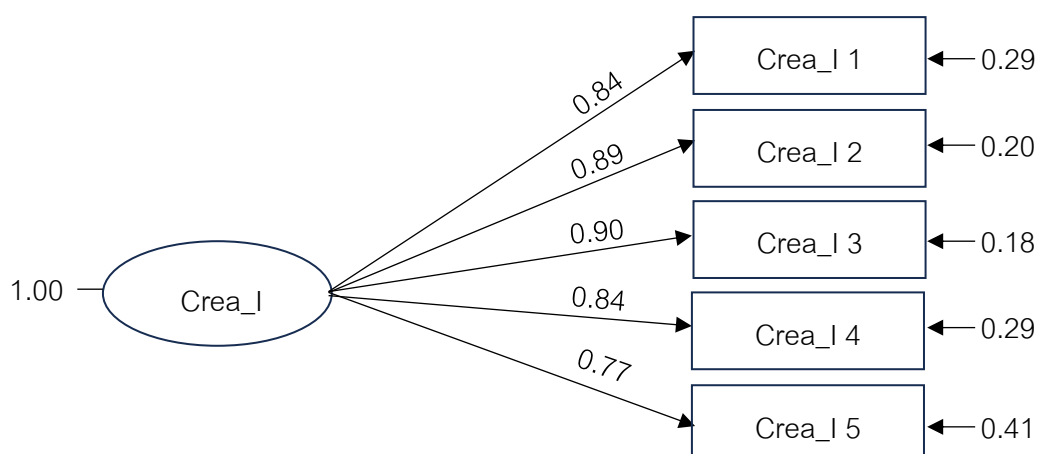
Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2 = 1751.987$, $df = 10$, $p = .000$

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) = 0.902

ค่าตามแนวทแยงของเมทริกซ์ คือค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) รายตัวแปรมีค่าอยู่ในช่วง .873 – .939

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการสร้างความคิด (Crea_I) หลังปรับโมเดล พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าใกล้เคียงกัน มีค่าตั้งแต่ 0.77 – 0.90 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ตัวแปรท่านเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Crea_I 3) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดอันดับ 1 เท่ากับ 0.90 รองลงมาอันดับ 2 คือ ตัวแปรท่านตระหนักถึงความสำคัญของการค้นหาแนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Crea_I 2) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.89 และอันดับสุดท้าย คือ ตัวแปรท่านเห็นความสำคัญในการเปิดรับการใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Crea_I 5) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.77 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้านการสร้างความคิด พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 6.44, $df=5$, $p\text{-value}=0.27$ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์กำหนดคือต้องมากกว่า .05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสถิติอื่น ๆ พบว่า ค่าไค-สแควร์สหสัมพันธ์ (Relative Chi-Square Ratio) หรือ χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.29 และมีค่าน้อยกว่า 3 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.000 มีค่ามากกว่า 0.900 ส่วนค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เท่ากับ 0.009 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.026 มีค่าน้อยกว่า 0.06 แสดงรายละเอียดได้ดังภาพประกอบ 17 ดังนี้



Chi-Square=6.44 , df=5 , p-value=0.27 , RMSEA=0.026

ภาพประกอบ 17 โมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร
ฐานสมรรถนะ ด้านการสร้างความคิด

ส่วนที่ 2.6 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (First Order) ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก โมเดลของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังการปรับโมเดล พบว่า องค์ประกอบด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง (Open_M) ตัวบ่งชี้มีค่ามากกว่า 0.50 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาคุณภาพของโมเดล พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) จากค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ของตัวแปร (Average Variance Extracted: AVE) เท่ากับ 0.559 มีค่ามากกว่า 0.50 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรง เชิงลู่เข้าที่ดี และค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.950 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง และพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โมเดลของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังการปรับโมเดล พบว่า องค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Coll) ตัวบ่งชี้มีค่ามากกว่า 0.50 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาคุณภาพของโมเดล พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) จากค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ของตัวแปร (Average Variance Extracted: AVE) เท่ากับ 0.622 มีค่า

มากกว่า 0.50 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรง เชิงลู่เข้าที่ดี และค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.942 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง และพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โมเดลของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังการปรับโมเดล พบว่า องค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Coll) ตัวบ่งชี้มีค่ามากกว่า 0.50 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาคุณภาพของโมเดล พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) จากค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ของตัวแปร (Average Variance Extracted: AVE) เท่ากับ 0.622 มีค่ามากกว่า 0.50 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรง เชิงลู่เข้าที่ดี และค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.942 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง และพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โมเดลของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังการปรับโมเดล พบว่า องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยึดหยุ่น (Ass_FI) ตัวบ่งชี้มีค่ามากกว่า 0.50 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาคุณภาพของโมเดล พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) จากค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ของตัวแปร (Average Variance Extracted: AVE) เท่ากับ 0.723 มีค่ามากกว่า 0.50 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรง เชิงลู่เข้าที่ดี และค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.966 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง และพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โมเดลของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังการปรับโมเดล พบว่า องค์ประกอบ ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต (Solv_S) ตัวบ่งชี้มีค่ามากกว่า 0.50 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาคุณภาพของโมเดล พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) จากค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ของตัวแปร (Average Variance Extracted: AVE) เท่ากับ 0.689 มีค่ามากกว่า 0.50 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรง เชิงลู่เข้าที่ดี และค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.952 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่ามีค่า

ความเชื่อมั่นสูง และพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โมเดลของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังการปรับโมเดล พบว่า องค์ประกอบ ด้านการสร้างความคิด (Crea_I) ตัวบ่งชี้มีค่ามากกว่า 0.50 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาคุณภาพของโมเดล พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) จากค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ของตัวแปร (Average Variance Extracted: AVE) เท่ากับ 0.711 มีค่ามากกว่า 0.50 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรง เชิงลู่เข้าที่ดี และค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.928 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง และพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังการปรับโมเดล

Factor	ตัวแปร	b	B	SE	t	ϵ	R ²	AVE	CR
Open_M	Open_M1	0.65	0.65	-	-	0.58	0.42	0.559	0.950
	Open_M2	0.67	0.67	0.04	15.65**	0.55	0.45		
	Open_M3	0.74	0.75	0.05	15.80**	0.43	0.56		
	Open_M4	0.65	0.66	0.05	13.55**	0.56	0.43		
	Open_M5	0.66	0.66	0.05	12.61**	0.56	0.43		
	Open_M6	0.75	0.76	0.05	14.19**	0.42	0.57		
	Open_M7	0.78	0.71	0.05	13.61**	0.49	0.51		
	Open_M8	0.75	0.76	0.05	14.27**	0.42	0.58		
	Open_M9	0.78	0.78	0.05	14.50**	0.40	0.60		
	Open_M10	0.79	0.78	0.05	14.49**	0.39	0.62		
	Open_M11	0.78	0.78	0.05	15.16**	0.38	0.61		
	Open_M12	0.81	0.81	0.05	14.95**	0.34	0.66		
	Open_M13	0.82	0.82	0.06	14.53**	0.32	0.68		
	Open_M14	0.79	0.78	0.05	14.58**	0.39	0.62		
	Open_M15	0.76	0.76	0.05	14.36**	0.41	0.58		
Coll	Coll 1	0.77	0.78	-	-	0.39	0.61	0.622	0.942
	Coll 2	0.80	0.79	0.03	23.69**	0.38	0.62		
	Coll 3	0.81	0.82	0.04	20.14**	0.32	0.67		
	Coll 4	0.87	0.87	0.04	21.80**	0.25	0.75		
	Coll 5	0.88	0.88	0.04	21.34**	0.22	0.78		
	Coll 6	0.81	0.82	0.04	19.53**	0.32	0.68		
	Coll 7	0.85	0.87	0.04	20.77**	0.24	0.75		
	Coll 8	0.86	0.86	0.04	20.81**	0.25	0.75		
	Coll 9	0.82	0.83	0.04	19.28**	0.30	0.69		
	Coll 10	0.81	0.82	0.04	19.38**	0.33	0.67		

ตาราง 19 (ต่อ)

Factor	ตัวแปร	b	B	SE	t	ϵ	R ²	AVE	CR
Ass_FI	Ass_FI 1	0.80	0.80	-	-	0.35	0.65	0.723	0.966
	Ass_FI 2	0.80	0.80	0.03	26.76**	0.35	0.65		
	Ass_FI 3	0.84	0.84	0.04	22.75**	0.29	0.71		
	Ass_FI 4	0.88	0.89	0.04	22.96**	0.21	0.78		
	Ass_FI 5	0.89	0.90	0.04	23.28**	0.20	0.80		
	Ass_FI 6	0.87	0.87	0.04	20.85**	0.24	0.76		
	Ass_FI 7	0.82	0.82	0.04	19.18**	0.33	0.67		
	Ass_FI 8	0.85	0.85	0.04	21.57**	0.28	0.72		
	Ass_FI 9	0.85	0.85	0.04	21.54**	0.27	0.73		
	Ass_FI 10	0.86	0.87	0.04	21.63**	0.26	0.75		
	Ass_FI 11	0.89	0.89	0.04	23.31**	0.20	0.80		
Solv_S	Solv_S 1	0.83	0.83	-	-	0.30	0.70	0.689	0.952
	Solv_S 2	0.81	0.81	0.04	21.38	0.35	0.65		
	Solv_S 3	0.81	0.81	0.04	20.38	0.34	0.66		
	Solv_S 4	0.82	0.82	0.04	20.51	0.33	0.67		
	Solv_S 5	0.83	0.83	0.04	20.83	0.32	0.68		
	Solv_S 6	0.88	0.88	0.04	20.48	0.22	0.78		
	Solv_S 7	0.85	0.85	0.04	21.50	0.28	0.72		
	Solv_S 8	0.80	0.80	0.04	20.59	0.37	0.63		
	Solv_S 9	0.84	0.84	0.04	20.07	0.30	0.70		
Crea_I	Crea_I 1	0.85	0.85	-	-	0.28	0.72	0.711	0.928
	Crea_I 2	0.89	0.88	0.04	24.70	0.22	0.78		
	Crea_I 3	0.88	0.88	0.04	24.79	0.23	0.77		
	Crea_I 4	0.86	0.87	0.04	24.10	0.25	0.75		
	Crea_I 5	0.76	0.77	0.04	19.97	0.40	0.59		

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order) ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ส่วนที่ 3.1 ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของข้อคำถามขององค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.328 – 0.649

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง โมเดลของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังการปรับโมเดล พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงมากที่สุด คือ ด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Coll) และด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น (Ass_FI) ($b = 0.95$) ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต (Solv_S) ($b = 0.94$) ด้านการสร้างความคิด (Crea_I) ($b = 0.92$) และด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง (Open_M) ($b = 0.86$) ตามลำดับ โดยทุกตัวแปรแฝงมีค่ามากกว่า 0.50 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาคุณภาพของโมเดล พบว่า ความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) จากค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ของตัวแปร (Average Variance Extracted: AVE) เท่ากับ 0.855 มีค่ามากกว่า 0.50 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าที่ดี และค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.967 มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง และพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นนี้ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติของไคเซอว์-ไมเยอร์-โอลคิน และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ พบว่า ค่าสถิติของไคเซอว์-ไมเยอร์-โอลคิน มีค่าเท่ากับ .980 แสดงว่าข้อมูลและตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ และจากค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ที่ใช้ในการทดสอบมีค่าเท่ากับ 23833.099 ค่า df เท่ากับ 1225 ค่า p เท่ากับ .000 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน จึงเหมาะสมที่จะนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง โมเดลของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังการปรับโมเดล

Factor	ตัวแปร	b	t	R ²	AVE	CR
การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Embracing_Ch)	ด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง (Open_M)	0.86	13.89**	0.74	0.855	0.967
	ด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Coll)	0.95	18.63**	0.91		
	ด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น (Ass_FI)	0.95	19.50**	0.91		
	ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต (Solv_S)	0.94	19.39**	0.88		
	ด้านการสร้างความคิด (Crea_I)	0.92	20.10**	0.85		

หมายเหตุ

n = 450 |r| ≥ .328, **p < .01

Bartlett's Test of Sphericity $\chi^2 = 23833.099$, df = 1225, p = .000

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) = 0.980

ค่าตามแนวทแยงของเมทริกซ์ คือค่า Measure of Sampling Adequacy (MSA) รายตัวแปร มีค่าอยู่ในช่วง .882 – .915

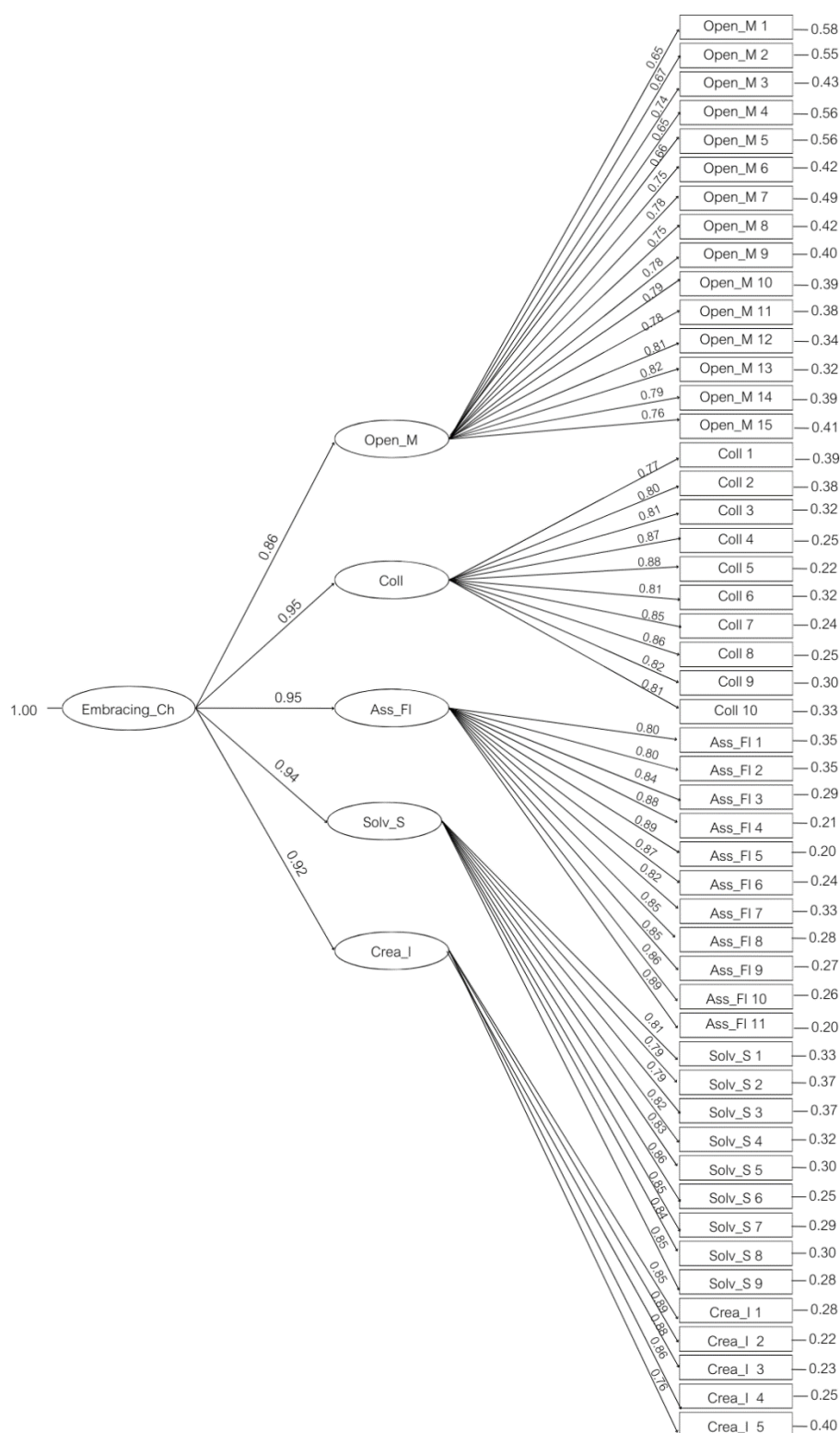
ส่วนที่ 3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order) ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ หลังปรับโมเดล พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าใกล้เคียงกัน มีค่าตั้งแต่ 0.65 – 0.89 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวแปร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ตัวแปรท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนแนวคิดเพื่อเตรียมการในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Ass_FI 5) , ตัวแปรท่านรับรู้ถึงการปรับตัวในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Ass_FI 11) และตัวแปรท่านตระหนักถึงความสำคัญของการค้นหาแนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Crea_I 2) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด เท่ากับ 0.89 และอันดับสุดท้าย คือ ตัวแปรท่านยอมรับความเป็นจริงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะและเข้าใจบทบาทใหม่ (Open_M 1) และตัวแปรท่านสามารถจัดการกับความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นเมื่อมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Open_M 4) และตัวแปรท่านเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Crea_I 3) มีน้ำหนักความสำคัญของการวัดในรูปน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.65

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ หลังการปรับโมเดล พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 941.74 , df= 880 , p-value=0.074 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์กำหนด คือต้องมากกว่า .05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสถิติอื่น ๆ พบว่า ค่าไค-สแควร์สหสัมพันธ์ (Relative Chi-Square Ratio) หรือ χ^2 / df มีค่าเท่ากับ 1.070 และมีค่าน้อยกว่า 3 ส่วนค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.92 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ 0.89 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ 1.000 มีค่ามากกว่า 0.900 ส่วนค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เท่ากับ 0.028 และค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสอง

ของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.012
มีค่าน้อยกว่า 0.06 แสดงรายละเอียดได้ดังภาพประกอบ 18 ดังนี้





Chi-Square=941.74 , df=880 , p-value=0.074 , RMSEA=0.012

ภาพประกอบ 18 โมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตร

ฐานสมรรถนะ ด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตอนที่ 2.1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ต่อความต้องการจำเป็นในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะตามบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการโดยการสนทนากลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูล SWOT Analysis รายละเอียดต่อไปนี้

จุดแข็ง

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีจุดแข็งที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

1. ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครูสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีความเสียสละทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีความสามัคคีในการทำงานโดยการทำงานเป็นทีมซึ่งทำงานแบบพึ่งพาเอื้อเฟื้อต่อกันทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ครูมีการแลกเปลี่ยนวิธีการสอนซึ่งกันและกัน ตลอดจนครูมีความสามารถเฉพาะบุคคล ได้แก่ มีความสามารถในการผลิตสื่อการสอน มีทักษะด้านเทคโนโลยีสามารถในการจัดการเรียนการสอน มีความสามารถในการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ความสนใจนักเรียนเป็นรายบุคคล มีความถนัดหรือความสามารถในด้านใดจึงทำให้จัดการเรียนการสอนตอบสนองต่อนักเรียนเป็นอย่างดี ทั้งนี้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทั้งการอบรม เรียนรู้ทางออนไลน์ และทางออนไลน์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ได้ ดังตัวอย่างประเด็นการสนทนากลุ่มต่อไปนี้

“ครูรุ่นใหม่มีความสามารถในด้านเทคโนโลยีสามารถนำมาผลิตสื่อที่ทันสมัยได้ดี”
(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“..แบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี สามารถส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี..”
(ผู้บริหารสถานศึกษา 3, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ครูให้ความสนใจความแตกต่างของผู้เรียน สามารถจัดการเรียนตามความถนัดของผู้เรียนเป็นรายบุคคล”
(ศึกษานิเทศก์ 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ครูมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการสอน สามารถปรับตัวให้กับการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การสอนผ่านออนไลน์ การผลิตสื่อจากแอปพลิเคชันต่าง ๆ”
(ครู 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ครูในโรงเรียนมีทั้งรุ่นเก่า ครูรุ่นใหม่ ต่างเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกัน ครูรุ่นเก่าสามารถปรับการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยโดยมีรุ่นครูใหม่คอยช่วยเหลือด้านเทคโนโลยี และมีการสร้างเครือข่ายช่วยเหลือกัน”
(ครู 3, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ครูมีการรวมพลังทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถจัดการความขัดแย้งภายใต้สถานการณ์ที่ยุ่งยากได้ดี”
(ครู 4, 1 พฤศจิกายน 2566)

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ บริหารงานตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ และส่วนใหญ่เป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถให้คำปรึกษาแก่ครูได้ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานได้ รวมทั้งมีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ส่วนใหญ่มีการทำงานเป็นทีมภายใต้การบริหารเน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังตัวอย่างประเด็นการสนทนากลุ่มต่อไปนี้

“ผู้บริหารเน้นการทำงานร่วมกันของครู โดยมอบหมายงานทำงานเป็นทีมช่วยเหลือกันระหว่างครูรุ่นพี่กับครูรุ่นน้อง”
(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“จุดแข็งที่ทำให้ครูเห็นความสำคัญและยอมรับการปรับเปลี่ยนแนวการสอนถ้าต้องมีการสอนตามหลักสูตร
ฐานสมรรถนะก็คือ ผู้บริหารนี่แหละค่ะ ถ้าผอ.ไม่มอบนโยบายและหาข้อมูลมาให้ครู ครูก็จะไม่เข้าใจว่า
ต้องทำอะไร”

(ศึกษานิเทศก์ 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ผอ.จะให้กรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

ครูมี ความพร้อมเพราะครูเก่ง”

(ประธานกรรมการสถานศึกษา 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ถ้าสงสัยไม่เข้าใจเรื่องใหม่ที่ไม่คุ้นเคย จะไปถาม ผอ.”

(ครู 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ส่วนหนึ่งในการปรับตัวได้ดีก็มาจากผู้บริหารค่ะ ให้ความสำคัญและคอยให้คำแนะนำทำให้ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว...”

(ครู 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

จุดอ่อน

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
มีจุดอ่อนที่ส่งผลกระทบต่อการปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ
ดังต่อไปนี้

1. ครูมีความกังวลว่าตนเองจะไม่เข้าใจในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร
ฐานสมรรถนะเพราะเป็นเรื่องใหม่ และอาจมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียน
การสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ประกอบกับภาระงานของบุคลากรในโรงเรียนมีมากไม่มีเวลา
ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ดังนั้นควรทำความเข้าใจและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของ
หลักสูตรฐานสมรรถนะกับครูก่อน ดังตัวอย่างประเด็นการสนทนากลุ่มต่อไปนี้

“ควรลดภาระหน้าที่อื่น งานเอกสาร งานประเมินต่าง ๆ เพื่อจะได้สอนได้อย่างเต็มที่...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ครูมีความกังวลเกรงว่าจะไม่เข้าใจในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ดังนั้นผู้บริหารต้อง
ตระหนักถึงความสำคัญและสร้างความเข้าใจกับครูก่อน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

“...แอบมีความกังวลว่าตนเองจะเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะใหม่ค่ะ เพราะเป็นเรื่องใหม่”

(ครู 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“กังวลว่าตนเองจะตามแนวการสอนใหม่ๆ ไม่ทัน อยากให้ผอ.คอยให้คำแนะนำ และอยากให้ครูรุ่นใหม่

คอยช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ”

(ครู 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

2. ครูที่บรรจุใหม่มีความรู้แต่ขาดประสบการณ์ ส่วนครูสูงวัยเกิดความกังวลในรูปแบบการสอนที่ไม่คุ้นเคยต้องเริ่มเรียนใหม่ ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ ดังตัวอย่างประเด็นการสนทนากลุ่มต่อไปนี้

“ด้วยช่วงอายุของครูมีความแตกต่างกัน ครูรุ่นเก่าอาจคิดว่าตนเองจะทำได้”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ในปัจจุบันนี้มีครูบรรจุใหม่ที่มีอายุน้อย ซึ่งยังขาดประสบการณ์ในการสอน”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 4, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ครูรุ่นใหม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลตามหลักสูตรฐานสมรรถนะไม่เพียงพอ”

(ครู 3, 1 พฤศจิกายน 2566)

3. ครูมีความกังวลเกี่ยวกับความไม่เพียงพอของอุปกรณ์เทคโนโลยีสื่อสารซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ครูบางคนขาดงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์ทางเทคโนโลยี ได้แก่ แท็บเล็ต บางโรงเรียนขาดงบประมาณในการซ่อมเสริมคอมพิวเตอร์ให้รองรับเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำในปัจจุบัน ดังตัวอย่างประเด็นการสนทนากลุ่มต่อไปนี้

“ขาดงบประมาณในการซ่อมเสริมคอมพิวเตอร์ให้รองรับเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำในปัจจุบัน”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“มีความกังวลเกี่ยวกับสัญญาณอินเทอร์เน็ตค่ะ”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ไม่มีเงินซื้อ ไอแพด”

(ครูผู้สอน 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

โอกาส

ปัจจัยภายนอกที่จะช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ให้สามารถปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีดังต่อไปนี้

1. ครูสามารถเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการสนับสนุนสื่อ นวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา รวมถึงการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนมีหลากหลายช่องทาง โดยเฉพาะทางช่องทางออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่ายและสะดวก มีระบบการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ที่ทำให้ครูสามารถเพิ่มช่องทางการจัดการเรียนการสอนได้มากขึ้น พัฒนาด้านเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็วมีผลต่อการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ดังตัวอย่างประเด็นการสนทนากลุ่มต่อไปนี้

“ปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่ทำให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้อย่างรวดเร็ว”
(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“มีระบบการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ที่ทำให้ครูสามารถเพิ่มช่องทางการจัดการเรียนการสอนได้มากขึ้น”
(ศึกษานิเทศก์ 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“..สำนักงานเขตฯ มีช่องทางสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์โดยสร้างเพจไว้ให้ครูสามารถไปโหลดมาใช้ได้..”
(ครู 3, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ปัจจุบันมีช่องทางการเข้าถึงสื่อการเรียนการสอนที่ง่าย สะดวก รวดเร็วจากสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ”
(ครู 4, 1 พฤศจิกายน 2566)

2. ศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษา มีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนท่ามกลางการปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้เป็นอย่างดี ซึ่งอาจจัดอบรมให้ความรู้ เป็นพี่เลี้ยง เข้ามาในเขตติดตามในโรงเรียน เพื่อให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและครูจะรู้สึกอุ่นใจและมั่นใจมากยิ่งขึ้น ดังตัวอย่างประเด็นการสนทนากลุ่มต่อไปนี้

“สำนักงานเขตพื้นที่ฯ สามารถจัดให้มีการอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร
ฐานสมรรถนะให้กับครูได้”
(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ในช่วงเริ่มต้นของการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ
สามารถเข้านิเทศติดตามให้คำแนะนำกับครูได้..”
(ผู้บริหารสถานศึกษา 4, 1 พฤศจิกายน 2566)

“สำนักงานเขตพื้นที่ฯ มีศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ด้านหลักสูตรโดยตรง สามารถมาให้ความรู้กับครูเพื่อลดความกังวล
ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้”
(ศึกษานิเทศก์ 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“สำนักงานเขตพื้นที่ฯ พร้อมสนับสนุนจัดอบรมให้ครูและส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ให้คำแนะนำกับคุณครูค่ะ”
(ศึกษานิเทศก์ 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

3. ชุมชนให้การสนับสนุนแหล่งเรียนและงบประมาณที่จะช่วยส่งเสริมการจัดการ
เรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ เพราะสมรรถนะของนักเรียนจะเกิดขึ้นได้ดี ส่วนหนึ่ง
คือการมีประสบการณ์ตรงจากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและจากวิทยากรในท้องถิ่น สิ่งเหล่านี้จะทำให้
ครูไม่รู้สึกกังวลในการปรับตัวเมื่อต้องการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ
ดังตัวอย่างประเด็นการสนทนากลุ่มต่อไปนี้

“คณะกรรมการฯ และผู้ปกครอง พร้อมสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้โรงเรียนนำไปสนับสนุนครูและนักเรียน”
(กรรมการสถานศึกษา 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ในชุมชนมีแหล่งเรียนรู้พร้อมที่จะให้นักเรียนเกิดประสบการณ์ตรง”
(กรรมการสถานศึกษา 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ที่โรงเรียนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่พร้อมให้ความรู้กับนักเรียน”
(ผู้บริหารสถานศึกษา 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ชุมชนส่งเสริมทักษะอาชีพโดยภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความต้องการของนักเรียนได้...”
(ครู 3, 1 พฤศจิกายน 2566)

4. มีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทั้งแหล่งเรียนรู้ของภาครัฐ เอกชน หน่วยงานต่าง ๆ สามารถจะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามสมรรถนะได้เป็นอย่างดี ดังตัวอย่างประเด็นการสนทนากลุ่มต่อไปนี้

“มีหน่วยงานสนับสนุนที่สามารถจะทำให้เกิดสมรรถนะกับนักเรียนได้ เช่น วิทยาลัยการอาชีพ สถานพยาบาล วัด แหล่งเรียนรู้ในชุมชนจำนวนมาก ได้แก่ ตลาดปลาเค็ม การทำนา ทำไร่ เลี้ยงกุ้ง เลี้ยงปลา เป็นต้น”
(ผู้บริหารสถานศึกษา 4, 1 พฤศจิกายน 2566)

“สำนักงานเขตฯ มีการจัดตั้งกลุ่มไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รับรู้ข่าวสารทางการศึกษาร่วมกัน”
(ศึกษานิเทศก์ 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

“มีการสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกที่ช่วยซึ่งกันและกัน เช่น มีกลุ่มโรงเรียน คอยช่วยประสานงาน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันระหว่างเพื่อนครู”
(ครู 3, 1 พฤศจิกายน 2566)

อุปสรรค

อุปสรรคที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะของครู มีดังต่อไปนี้

1. นโยบายและทางแนวการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติจากหน่วยงานต้นสังกัดยังไม่ชัดเจนครูจึงไม่มั่นใจว่าต้องเตรียมการสอนเพื่อตอบสนองหลักการของหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างไร ดังตัวอย่างประเด็นการสนทนากลุ่มต่อไปนี้

“นโยบายจาก สพฐ.ไม่ชัดเจน เนื่องจากเปลี่ยนรัฐบาลและผู้นำบอย”
(ผู้บริหารสถานศึกษา 4, 1 พฤศจิกายน 2566)

“ทางสำนักงานเขตฯ ยังไม่สามารถขับเคลื่อนหลักสูตรฐานสมรรถนะได้เต็มที่ เพราะนโยบายจาก สพฐ. ยังไม่ชัดเจน”
(ศึกษานิเทศก์ 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“เปลี่ยนผู้นำทางการศึกษาบอยทำให้นโยบายไม่ต่อเนื่องคะ”
(ครู 4, 1 พฤศจิกายน 2566)

2. ผลกระทบที่เกิดจากสถานการณ์ COVID-19 ทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนซึ่งครูบางคนอาจตามการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ทันจึงทำให้เป็นอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนตามตัวชี้วัดในหลักสูตรสถานศึกษาเป็นไปอย่างล่าช้าและที่สำคัญส่งผลกระทบทำให้นักเรียนเกิดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้เพราะไม่ได้เรียนรู้โดยตรงกับครู ครูไม่มีโอกาสได้สอนอย่างใกล้ชิดและย่ำคิดย่ำทำเหมือนเดิม จึงทำให้เกิดอุปสรรคในปัจจุบันที่ครูต้องมาสอนความรู้พื้นฐานให้กับนักเรียนก่อนจึงจะสามารถเริ่มสอนความรู้ใหม่ได้ ดังตัวอย่างประเด็นการสนทนากลุ่มต่อไปนี้

“ควันทหลังจากการแพร่ระบาด COVID-19 คือ ครูเกิดภาวะกังวลที่ต้องมาย้อนสอนความรู้พื้นฐานให้กับนักเรียน
ไม่สามารถเริ่มต้นสอนตามตัวชี้วัดในหลักสูตรได้...”
(ผู้บริหารสถานศึกษา 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“จากสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ที่ส่งผลกระทบชัดเจนคือ นักเรียนอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้
คิดคำนวณล่าช้า เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก”
(ครู 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

“การแพร่ระบาด COVID-19 ที่เป็นอุปสรรคในการสอนปัจจุบันมาก นักเรียนไม่ได้มาเรียนอย่างเต็มที่
จึงทำให้เรียนไม่ทันค่ะ”
(ครู 2, 1 พฤศจิกายน 2566)

3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้ครูที่มีอายุมาก เรียนรู้ได้ไม่ทันใช้เทคโนโลยีได้ไม่คล่องแคล่ว ที่สำคัญส่งผลกระทบต่อนักเรียน โดยนักเรียนให้ความสนใจกับเทคโนโลยีมากเกินไปมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมลดลง สมาธิสั้น ก้าวร้าว เป็นต้น ดังตัวอย่างประเด็นการสนทนากลุ่มต่อไปนี้

“จากการเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่าย ทำให้นักเรียนติดสังคมโซเชียลมากเกินไป ทำให้ไม่ตั้งใจเรียน มีพฤติกรรม
ก้าวร้าว...”
(ผู้บริหารสถานศึกษา 3, 1 พฤศจิกายน 2566)

“..เทคโนโลยีก้าวล้ำแบบก้าวกระโดด ครูที่สูงวัยเกิดความเครียดว่าจะทำไม่ได้...”
(ครู 1, 1 พฤศจิกายน 2566)

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ต่อความต้องการจำเป็นในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะตามบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ดังตาราง 21

ตาราง 21 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะของครู

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการทำงานเป็นทีม 2. มีการแลกเปลี่ยนวิธีการสอนที่ดีต่อกัน 3. ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 4. ครูมีความสามารถในการปรับตัวได้ดี 5. ครูคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน 6. ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง 7. ครูมีความเสียสละทั้งในเวลาราชการและนอกราชการ 8. ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน 9. มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 10. มีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	1. ครูกังวลว่าจะไม่เข้าใจในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ 2. ครูมีช่วงวัยที่แตกต่างกัน 3. ครูขาดงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน
โอกาส	อุปสรรค
1. การได้รับการสนับสนุนให้ผลิตสื่อ นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีจากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ 2. การเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว	1. นโยบายการนำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปปฏิบัติยังไม่ชัดเจน 2. ผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ส่งผลต่อภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน

ตาราง 21 (ต่อ)

โอกาส	อุปสรรค
3. ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความสามารถช่วยเหลือแนะนำครูได้ 4. สำนักงานเขตฯ จัดอบรมพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ 5. ชุมชนให้การสนับสนุนงบประมาณและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน 6. มีเครือข่ายทางการศึกษาที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการศึกษา	3. ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีส่งผลต่อพฤติกรรมของครูที่มีอายุมากที่ตามไม่ทันและพฤติกรรมของนักเรียนเปลี่ยนไป

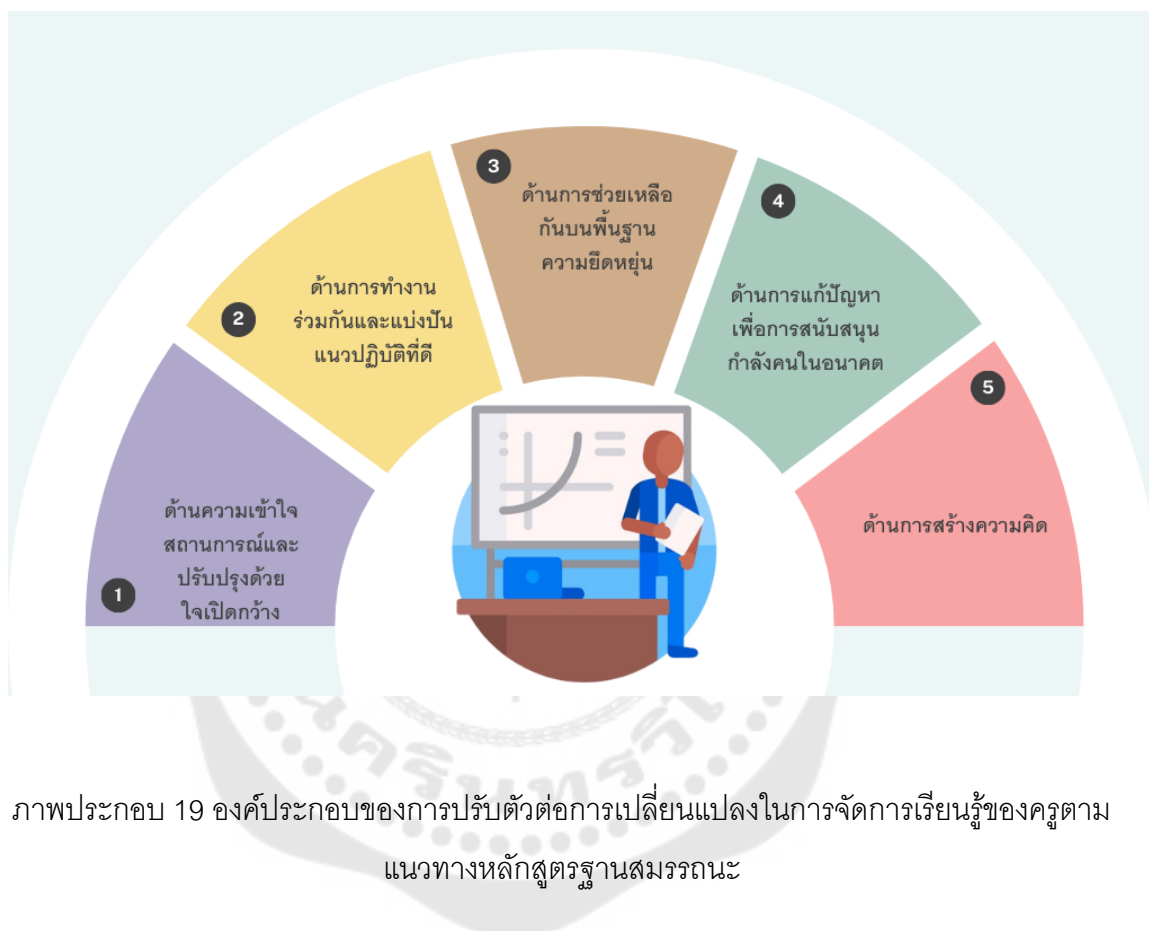
ตอนที่ 2.2 ผลการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

การออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากการทบทวนและศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร หนังสือ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเพื่อให้ได้องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู และทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นำข้อมูลมาดำเนินการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลเพื่อนำมาออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูฯ เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ข้อมูลองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ ได้มาจากการวิจัยในระยะที่ 1 ซึ่งมี 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) ด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง 2) ด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี 3) ด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น

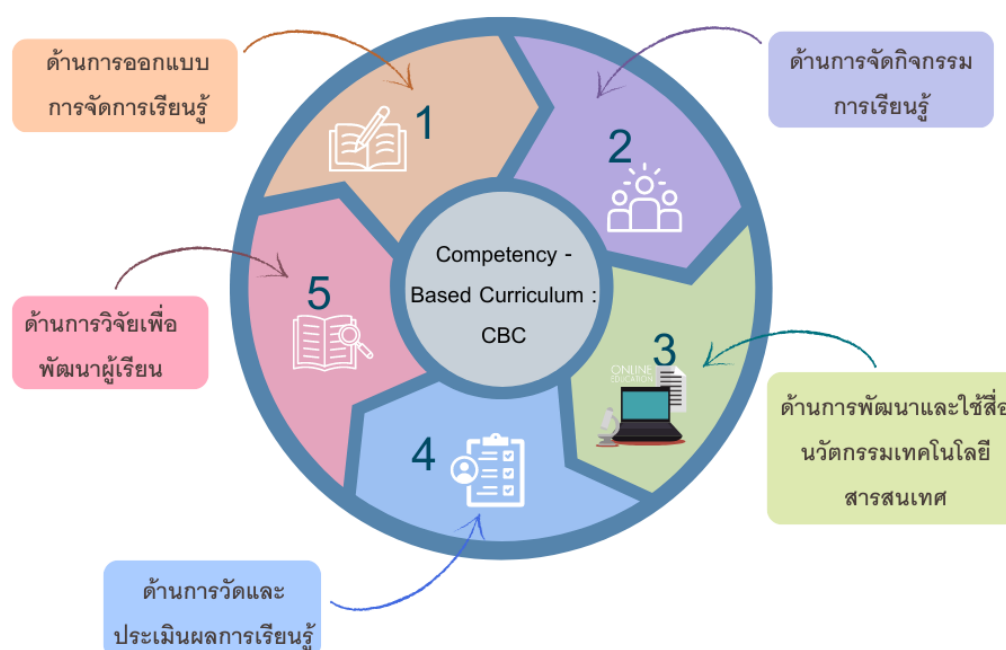
4) ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต และ 5) ด้านการสร้างความคิด ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอแผนภาพเพื่อแสดงถึงแนวคิดของการเชื่อมโยงไปสู่รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ดังภาพประกอบ 19



ส่วนที่ 2 แนวคิดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู

จากการที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ตามแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัยเกี่ยวข้องทั้งประเทศและต่างประเทศ ได้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Hakim, 2015; Afrikani, 2020; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553; ปุณฺทริกา นิลพัฒน์, 2558; จิราพร รอดพ่วง, 2559; ชูชัยลา เจ๊ะฮะ, 2560; คมกริช ภูคงกิ่ง, 2560; บุศรินทร์

ใจวังโลก, 2561; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564) ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้มีเป้าหมายให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอแผนภาพเพื่อแสดงถึงแนวคิดของการเชื่อมโยงไปสู่รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ดังภาพประกอบ 20



ภาพประกอบ 20 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ส่วนที่ 3 การบูรณาการแนวคิดการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

การบูรณาการแนวคิดในการจัดกิจกรรมครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ขั้นตอนการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) (Nichols et al., 2016) และแนวคิดกรอบทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan (2006, as cited in Pion, 2020) โดยยึดแนวการจัดกิจกรรมบนความท้าทายเป็นหลักแล้วนำองค์ประกอบของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan บูรณาการเป็นกิจกรรมประกอบเพื่อเสริมความแข็งแกร่งในการจัดกิจกรรมให้มั่นใจว่าสามารถจะทำให้ครูมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ดียิ่งขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การกระตุ้นความคิด (Big idea)

การจัดกิจกรรมในขั้นนี้เพื่อสำรวจแนวคิดและความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในภาพกว้าง ด้วยวิธีการที่หลากหลายซึ่งมุ่งเน้นให้ได้แนวคิดที่สร้างสรรค์ ยืดหยุ่น และแนวคิดที่สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญในสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับกิจกรรมนั้น ๆ โดยผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมบูรณาการแนวคิดภายใต้ทฤษฎีของ Fullan ในขั้นการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) และการบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) ซึ่งในการออกแบบกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ขั้นนี้ผู้วิจัยจัดกิจกรรมในรูปแบบของการดูสถานการณ์ต่าง ๆ จากยูทูบ การได้รับความรู้เบื้องต้นจากโปรแกรมนำเสนอ CANVA และการสนทนาแสดงความคิดเห็นร่วมกันที่มุ่งเน้นกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นตัวอย่างดังต่อไปนี้

- หลักสูตรฐานสมรรถนะมีจุดเด่นเรื่องอะไร ทำไมต้องจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน
- เมื่อครูกลับไปออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะพบปัญหาใด หรือไม่เข้าใจสิ่งใดบ้าง
- จากภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ถ้าปัญหานี้ไม่ได้ถูกแก้ไขครูคิดว่าจะเกิดอะไรขึ้นบ้าง

ขั้นที่ 2 การตั้งคำถามให้ชวนคิด (The essential question)

การจัดกิจกรรมขั้นนี้ต่อเนื่องมาจากขั้นกระตุ้นความคิด (Big idea) โดยกิจกรรมจะมุ่งเน้นใช้คำถามเป็นตัวกำหนดว่าอะไรเป็นสิ่งที่สำคัญในการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจที่เป็นเนื้อหาหลักในการจัดกิจกรรมแต่ละเรื่อง ซึ่งจะเป็นตัวกลั่นกรองและกำหนดเนื้อหาของแนวคิดนั้น และในที่สุดกระบวนการของการตั้งคำถามจะนำไปสู่คำถามสำคัญซึ่งเป็นคำถามที่สะท้อนความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมบูรณาการแนวคิดภายใต้ทฤษฎีของ Fullan ในขั้นการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building bonds) และการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งในการออกแบบกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้

ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ขั้นนี้ผู้วิจัยจัดกิจกรรมในรูปแบบของการดูแลตัวอย่างการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) จากยุทธูป การได้รับความรู้เกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยโปรแกรมนำเสนอ CANVA และกระบวนการกลุ่มที่มุ่งเน้นกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นตามที่ได้กำหนดในกิจกรรม โดยตัวอย่างคำถามชวนให้คิดในกิจกรรมขั้นนี้มีดังนี้

- ทำอย่างไรจึงจะออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อแนวทางของหลักสูตรฐานสมรรถนะ

- กิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูออกแบบมานั้นสามารถส่งเสริมให้นักเรียนเกิดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะได้จริงหรือไม่

- จากที่ได้ดูคลิปปการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) จากยุทธูป เราสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดสมรรถนะตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้อย่างไร โดยบูรณาการในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning กับแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

ขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The challenge)

การจัดกิจกรรมขั้นนี้ต่อเนื่องมาจากขั้นตั้งคำถามให้ชวนคิด (The essential question) โดยผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมให้ครูเกิดความท้าทายความคิดว่าต้องการจะหาสิ่งใดเพื่อเป็นความท้าทายแก่ตนเองในการแก้ปัญหาหรือสิ่งที่เราสงสัยว่าเป็นไปได้หรือไม่ถ้าจะนำไปลองปฏิบัติจริง กิจกรรมท้าทายนี้จะส่งผลให้ครูสร้างสรรค์วิธีการต่าง ๆ ตลอดจนเสนอแนวคิดต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างเพื่อนในกลุ่มเพื่อร่วมกันหาแนวทางที่ดีในการแก้ปัญหาให้ได้ผลลัพธ์ไปถึงการลงมือปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริง ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมบูรณาการแนวคิดภายใต้ทฤษฎีของ Fullan ในขั้นการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) และการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งในการออกแบบกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ขั้นนี้ผู้วิจัยจัดกิจกรรมในรูปแบบกระบวนการกลุ่มเป็นหลักโดยให้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิด ร่วมกันวางแผนในการแก้ปัญหาที่เกิดจากคำถามให้ชวนคิด ร่วมกันออกแบบกิจกรรมตามประเด็นที่กำหนด แล้วนำแนวคิดวิธีการปฏิบัติที่ดีมาแลกเปลี่ยนกันในกลุ่มใหญ่

ขั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action)

การจัดกิจกรรมขั้นนี้ต่อเนื่องมาจากขั้นความท้าทาย (The challenge) เป็นการทดสอบประสิทธิภาพของวิธีการแก้ปัญหาที่ครูได้ร่วมกันคิดขึ้นโดยการนำวิธีการเหล่านั้นไป

ปฏิบัติจริง ซึ่งผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ช่วยกันออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ กลุ่มละ 1 เรื่อง เพื่อเป็นการทดลองปฏิบัติให้เกิดความเข้าใจ หลังจากนั้นให้ครูแต่ละคนปรับแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อเตรียมนำไปจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนของตนเองและรับการสังเกตการสอนจากผู้วิจัย ในขณะเดียวกันครูดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนตามประเด็นที่ตนเองสนใจและได้วางแผนไว้ ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมบูรณาการแนวคิดภายใต้ทฤษฎีของ Fullan ในขั้นการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) การพัฒนาผู้อื่น (Developing others) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) และการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Teamwork)

ขั้นที่ 5 การประเมินผล (Assessment)

การจัดกิจกรรมขั้นนี้ต่อเนื่องมาจากขั้นการแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) โดยในขณะที่ยังดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามที่ได้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ เมื่อดำเนินการสอนเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยกับครูจะร่วมสะท้อนการจัดการกิจกรรมกันทันทีว่ามีสิ่งใดบกพร่องหรือไม่เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ นั้นเป็นเพราะสาเหตุ แล้วนำผลมาสะท้อนให้กับเพื่อนครูกันอีกครั้งระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อจะได้เป็นข้อมูลให้คนอื่นปรับแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมบูรณาการแนวคิดภายใต้ทฤษฎีของ Fullan ในขั้นการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Change catalyst) การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) การสร้างพันธะความผูกพัน (Building bonds) และการทำงานร่วมกัน เป็นทีม (Teamwork)

ส่วนที่ 4 การใช้ข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

การใช้ข้อมูลจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อนำมาออกแบบจัดกิจกรรมการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีดังนี้

จุดแข็งที่ 1 ครูช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการทำงานเป็นทีม มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ในขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The challenge) ขั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในองค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) และองค์ประกอบที่ 7 การทำงานเป็นทีม เนื่องจากครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างเครือข่ายเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น กลุ่มครู

วิทยาศาสตร์ ครูภาษาอังกฤษ ครูคณิตศาสตร์ เป็นต้น ครูจะรวมกลุ่มกันและแลกเปลี่ยนแนวคิด ตลอดจนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนั้นในการจัดกิจกรรมจึงนำการจัดกลุ่มครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ช่วยเหลือกันและร่วมกันแก้ปัญหาในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

จุดแข็งที่ 2 มีการแลกเปลี่ยนวิธีการสอนที่ดีต่อกัน มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ในขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The challenge) ขั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในองค์ประกอบที่ 1 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) และองค์ประกอบที่ 7 การทำงานเป็นทีม เนื่องจากครูแต่ละคนจะมีเทคนิควิธีการสอนที่ประสบความสำเร็จเฉพาะตน ทั้งที่คล้ายกันและแตกต่างกัน ดังนั้นการแลกเปลี่ยนวิธีการสอนที่ดีต่อกันจะช่วยทำให้ครูสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ผู้วิจัยจึงนำมาใช้ในการออกแบบกิจกรรมในครั้งนี้

จุดแข็งที่ 3 ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ทุกขั้นตอน และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในทุกองค์ประกอบเช่นกัน เนื่องจากการที่จะทำให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้นั้นต้องมีการเรียนรู้โดยการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

จุดแข็งที่ 4 ครูมีความสามารถในการปรับตัว มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ในทุกขั้นตอน และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในทุกองค์ประกอบเช่นกัน เนื่องจากครูในยุคปัจจุบันนี้เรียนรู้การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว แต่ยังไม่แน่ชัดว่าถ้าครูต้องออกแบบการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะด้วยตนเองจะทำให้เกิดข้อเท็จหรือไม่ ดังนั้นเมื่อมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูให้มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ผู้วิจัยจึงออกแบบกิจกรรมให้ครูรู้สึกที่ไม่โดดเดี่ยวและปรับตัวได้ดีจนสามารถจัดการเรียนรู้ได้ตามแผนที่ได้ออกแบบไว้ จึงสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ผสานไปกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan

จุดแข็งที่ 5 ครูคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ในขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The challenge)

ขั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในองค์ประกอบที่ 6 การสร้างพันธะความผูกพัน ทั้งนี้เนื่องจากใน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ รวมไปถึงการวิจัยในชั้นเรียน ครูต้องคำนึงศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล ถ้ามี เรื่องที่ต้องการจะส่งเสริมหรือแก้ไขปัญหานักเรียนครูต้องคิดค้นหาวิธีการที่เหมาะสมกับ นักเรียน ดังนั้นจึงนำไปออกแบบกิจกรรมในขั้นที่ 3 ความท้าทาย และขั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ ตามแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทายผลานกับแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในองค์ประกอบที่ 6 การสร้างพันธะความผูกพัน

จุดแข็งที่ 6 ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ทุกขั้นตอน และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในทุกองค์ประกอบเช่นกัน เพราะในทุกขั้นตอนมุ่งให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะให้ประสบความสำเร็จ แต่เพื่อป้องกันความอ่อนล้าระหว่างการจัดกิจกรรม จึงออกแบบกิจกรรมให้หลากหลายเพื่อครูจะได้ไม่เบื่อหน่าย ดังนั้นเมื่อครูได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมจะส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น โดยพื้นฐานครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ถ้าได้รับคำแนะนำที่ถูกต้องก็สามารถปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี

จุดแข็งที่ 7 ครูมีความเสียสละทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการมีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ในขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The challenge) และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในองค์ประกอบที่ 4 การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการที่ครูมีความเสียสละในการทำงานทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการแสดงให้เห็นว่าครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน จึงทำให้เกิดความตื่นตัวในการที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมทุกกิจกรรม

จุดแข็งที่ 8 ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ขั้นที่ 1 การกระตุ้นความคิด (Big idea) และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในองค์ประกอบที่ 1 การสร้างแรงบันดาลใจ และองค์ประกอบที่ 4 การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (ซึ่งในการจัดกิจกรรมครั้งนี้สามารถให้ผู้บริหารโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างแรงจูงใจครูโดยให้ครูเห็นความสำคัญของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตร

ฐานสมรรถนะ เพื่อให้ครูมั่นใจว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความถนัดด้านเทคโนโลยียิ่งทำให้ครูรู้สึกเป็นที่พึ่งได้เมื่อเกิดความไม่เข้าใจ

จุดแข็งที่ 9 มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ไม่สอดคล้องกับทั้งแนวทางการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan

จุดแข็งที่ 10 มีการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีความสอดคล้องกับแนวทางการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ขั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) และขั้นที่ 5 การประเมินผล (Assessment) และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผู้อื่น สืบเนื่องจากในการออกกิจกรรมการพัฒนาครูให้มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ กิจกรรมหนึ่งคือการสังเกตการสอนของครูว่าเป็นไปตามที่ออกแบบไว้ เหมือนกับการนิเทศติดตามการสอนของครู แล้วร่วมกันสะท้อนผลโดยการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเมื่อจบการสอนตามที่ได้วางแผนไว้เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงในการสอนครั้งต่อไป

จุดอ่อนที่ 1 ครูกังวลว่าจะไม่เข้าใจในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีความสอดคล้องกับแนวทางการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ทุกขั้นตอน และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในทุกองค์ประกอบเช่นกัน เนื่องจากการจัดกิจกรรมตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นเรื่องที่ครูยังไม่เคยนำมาสู่การปฏิบัติ จึงเป็นไปได้ที่ครูจะกังวลแต่การใช้แนวทางการเรียนรู้บนความท้าทายร่วมกับแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเข้ามาร่วมในการจัดกิจกรรมจะทำให้สามารถลดความกังวลและเพิ่มการกระตุ้นการเรียนรู้ให้กับครูอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อนที่ 2 ครูมีช่วงวัยที่แตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับแนวทางการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ทุกขั้นตอน และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในองค์ประกอบที่ 2 การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผู้อื่น องค์ประกอบที่ 4 การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบที่ 5 การบริหารจัดการความขัดแย้ง และองค์ประกอบที่ 7 การทำงานร่วมกันเป็นทีม สืบเนื่องจากในปัจจุบันครูมีช่วงอายุแตกต่างกันมาก โดยครูที่มีอายุน้อยจะมีความคล่องแคล่วในการใช้เทคโนโลยีแต่ขาดทักษะการสอน ส่วนครูที่มีอายุมากจะมีความเชี่ยวชาญในการสอนเนื้อหาความรู้ให้กับนักเรียน แต่การใช้แนวทางการเรียนรู้บนความท้าทายร่วมกับแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเข้ามาร่วมในการจัดกิจกรรมจะทำให้ครูเต็มเต็มประสบการณ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยการทำงานเป็นทีม

จุดอ่อนที่ 3 ครูขาดงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ในขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The challenge) ขั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในองค์ประกอบที่ 7 การทำงานเป็นร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นในการจัดกิจกรรมอาจต้องพึงระวังสำหรับครูบางคนที่ไม่มีความรู้ด้านอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน เช่น แท็บเล็ต โทรศัพท์ Smart Phone จำเป็นต้องมีทางเลือกในการจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ครู ซึ่งออกแบบการจัดกิจกรรมด้วยการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะให้ครูมีการช่วยเหลือพึ่งพากันได้

โอกาสที่ 1 ได้รับการสนับสนุนให้ผลิตสื่อ นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีจากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ทุกขั้นตอน และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในองค์ประกอบที่ 1 การสร้างแรงบันดาลใจ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผู้อื่น องค์ประกอบที่ 4 การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบที่ 7 การทำงานร่วมกันเป็นทีม ในปัจจุบันมีทางเลือกให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนเป็นจำนวนมาก ดังนั้นเมื่อได้รับการสนับสนุนให้ครูผลิตสื่อ นวัตกรรมโดยใช้แหล่งเรียนรู้ออนไลน์จากแอปพลิเคชันต่าง ๆ จึงเป็นข้อได้เปรียบที่ดีในการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูให้มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน

โอกาสที่ 2 การเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ทุกขั้นตอน และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในองค์ประกอบที่ 1 การสร้างแรงบันดาลใจ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผู้อื่น องค์ประกอบที่ 4 การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบที่ 7 การทำงานร่วมกันเป็นทีม เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันถือเป็นการได้เปรียบที่ทำให้ครูสามารถเข้าถึงการผลิตสื่อ นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนการสอนได้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ จึงทำให้การขับเคลื่อนในทุกกิจกรรมเกิดความคล่องตัว

โอกาสที่ 3 ศิษยานุศิษย์มีความรู้ความสามารถ ช่วยเหลือแนะนำครูได้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ในขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The Challenge) และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในองค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผู้อื่น และองค์ประกอบที่ 4 การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการที่มีผู้มีความรู้

ความสามารถด้านงานวิชาการนับเป็นข้อได้เปรียบที่จะช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะมากยิ่งขึ้น

โอกาสที่ 4 สำนักงานเขตฯ จัดอบรมพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ในทุกขั้นตอน และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในองค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผู้อื่น และองค์ประกอบที่ 4 การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ จัดอบรมความรู้ให้กับครูเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) การออกแบบสื่อการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี เป็นต้น นับว่าเป็นเรื่องที่ดีทำให้ครูมีพื้นฐานความรู้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่แล้ว ซึ่งจะเป็นตัวเสริมให้การจัดการพัฒนาครูให้มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน

โอกาสที่ 5 ชุมชนให้การสนับสนุนงบประมาณและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ทุกขั้นตอน และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ทุกองค์ประกอบเช่นกัน โดยการเป็นตัวเสริมที่ช่วยให้กิจกรรมการพัฒนาครูให้มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน

โอกาสที่ 6 มีเครือข่ายทางการศึกษาที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการศึกษา มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ทุกขั้นตอน และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ทุกองค์ประกอบเช่นกัน เนื่องจากเป็นสิ่งที่ได้เป็นข้อได้เปรียบของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ที่มีเครือข่ายทางการศึกษาที่หลากหลายทั้งภายในชุมชนรอบ ๆ โรงเรียน และเครือข่ายภายนอกโรงเรียนจะเป็นตัวเสริมในขั้นตอนให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างคล่องตัว

อุปสรรคที่ 1 นโยบายการนำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปปฏิบัติยังไม่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ทุกขั้นตอน และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ทุกองค์ประกอบเช่นกัน ซึ่งการจัดกิจกรรมเพื่อการเตรียมความพร้อมจัดกิจกรรมที่ทำให้ครูสามารถนำไปบูรณาการในการจัดกิจกรรม

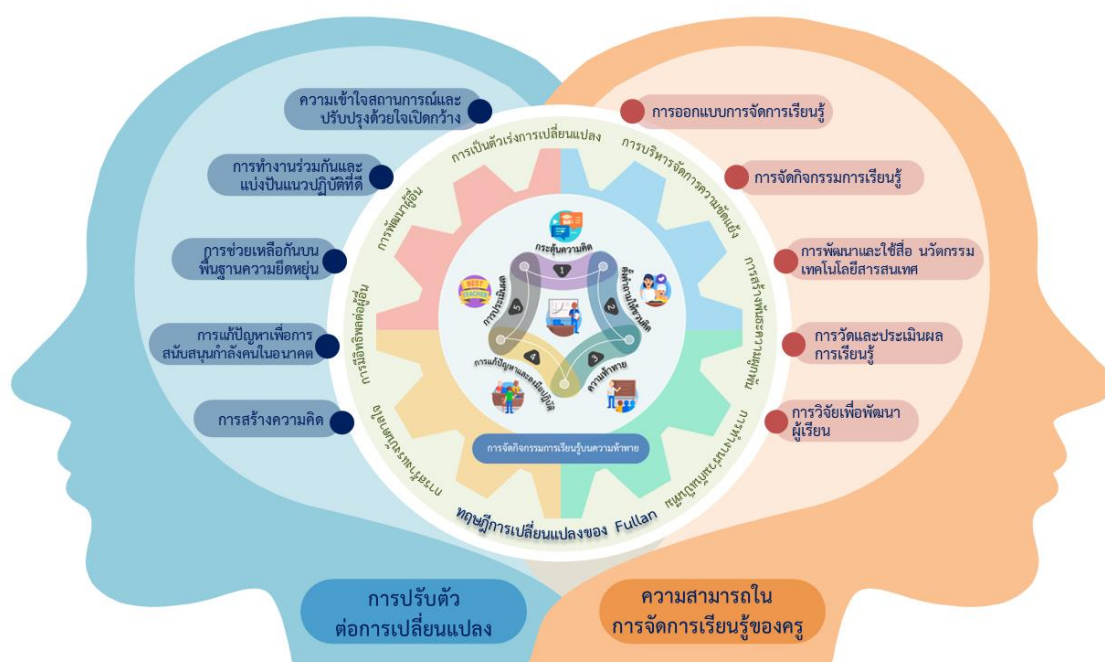
อุปสรรคที่ 2 ผลการกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ส่งผลต่อภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ของนักเรียน มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ทุกขั้นตอน และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ทุกองค์ประกอบเช่นกัน ซึ่งผลกระทบดังกล่าวอาจเป็นอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนได้แต่การใช้แนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทายร่วมกับแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงเข้ามาร่วมในการจัดกิจกรรมจะช่วยให้เกิดการป้องกันและเป็นการกระตุ้นให้ครูมีความรอบคอบในการจัดกิจกรรมมากขึ้น

อุปสรรคที่ 3 ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีส่งผลต่อพฤติกรรมของครูที่มีอายุมากที่ตามไม่ทันและพฤติกรรมของนักเรียนเปลี่ยนไป มีความสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ทุกขั้นตอน และแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในองค์ประกอบที่ 1 การสร้างแรงบันดาลใจ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาผู้อื่น องค์ประกอบที่ 4 การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบที่ 7 การทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วอาจส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูและเป็นอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ซึ่งการออกแบบกิจกรรมต้องบูรณาการการใช้เทคโนโลยีแบบค่อยเป็นค่อยไปซึ่งจะให้ครูสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน

การวิเคราะห์ข้างต้นเป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการนำแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทายและแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan มาใช้ในการขับเคลื่อนการจัดการพัฒนาครูให้มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งพบว่า จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับแนวคิดการจัดกิจกรรมทั้งสองแนวคิด ทำให้ผู้วิจัยเชื่อมั่นยิ่งขึ้นว่าแนวคิดทั้งสองสามารถนำมาใช้เพื่อการจัดการพัฒนาครูให้มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีจุดแข็งที่เป็นต้นทุนจากภายในพื้นที่และมีโอกาสที่เป็นทุนเสริมจากภายนอกพื้นที่ซึ่งมีจำนวนมากทั้งจุดแข็งและโอกาส เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนของจุดอ่อนและอุปสรรค ซึ่งเมื่อวิเคราะห์แล้วสามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับจุดอ่อนที่มีอยู่และแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ จึงเพิ่มความเชื่อมั่นต่อผู้วิจัยว่าจะสามารถดำเนินการจัดการพัฒนาครูให้มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยปราศจากปัญหาในทุกกิจกรรมสามารถสร้างความต่อเนื่องในการนำรูปแบบฯ

ไปใช้เพื่อการพัฒนาครูให้มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่ตัวอย่างในการวิจัยต่อไปอีกด้วย

จากการที่ผู้วิจัยวางแผนในการดำเนินการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้วยกัน 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ ส่วนที่ 2 แนวคิดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ส่วนที่ 3 การบูรณาการแนวคิดการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ส่วนที่ 4 การใช้ข้อมูลจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค นำเสนอเป็นภาพประกอบ 21 ดังนี้



ภาพประกอบ 21 การออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

จากแนวคิดดังนำเสนอในภาพประกอบ 21 การออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากการทบทวนและศึกษาทฤษฎี แนวคิด

จากเอกสาร หนังสือ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดยประยุกต์ใช้ขั้นตอนการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ประกอบด้วย 5 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 การกระตุ้นความคิด (Big idea) ชั้นที่ 2 การตั้งคำถามให้ชวนคิด (The essential question) ชั้นที่ 3 ความท้าทาย (The challenge) ชั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) และชั้นที่ 5 การประเมินผล (Assessment) ร่วมกับแนวคิดตามกรอบทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ประกอบด้วย 7 ชั้น ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น 3) การพัฒนาผู้อื่น 4) การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง 5) การบริหารจัดการความขัดแย้ง 6) การสร้างพันธมิตรความผูกพัน และ 7) การทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งการออกแบบแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง 2) การทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี 3) การช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยึดหยุ่น 4) การแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต และ 5) การสร้างความคิด นอกจากนี้งานวิจัยนี้ศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การออกแบบแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ ครั้งนี้ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 ปรับความคิดเปลี่ยนมุมมอง จำนวน 1 สัปดาห์ กิจกรรมที่ 2 นำทดลองสู่การปฏิบัติ จำนวน 3 สัปดาห์ กิจกรรมที่ 3 ย้อนกลับแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จำนวน 2 สัปดาห์ และกิจกรรมที่ 4 คิดสะท้อนงานสู่การเปลี่ยนแปลง จำนวน 2 สัปดาห์ รายละเอียดนำเสนอ ดังตาราง 22 - 23

ตาราง 22 แผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

กิจกรรม	ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan								แนวคิดการเรียนรู้ฐานความท้าทาย (Challenge Based Learning: CBL)								เป้าหมาย							
									การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง Embracing change (DV ₁)								ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู (DV ₂)							
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4				
1. ปรับความคิดเปลี่ยนแปลงมุมมอง	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓				
2. นำทดลองสู่การปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
3. ย้อนกลับแลกเปลี่ยนประสบการณ์		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
ประสบการณ์																								
ประสบการณ์																								

ตาราง 22 (ต่อ)

หน่วยการเรียนรู้	ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan										เป้าหมาย									
	แนวคิดการเรียนรู้แบบ ความท้าทาย (Challenge Based Learning: CBL)										การปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลง Embracing change (DV ₁)					ความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ของครู (DV ₂)				
											1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. คิด สะท้อนงานสู่ การ เปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตาราง 23 โครงสร้างของแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ชื่อกิจกรรม	จุดประสงค์	ระยะเวลา (สัปดาห์)	สัปดาห์ที่	เนื้อหา
1. ปรับ ความคิด เปลี่ยน มุมมอง	1. เพื่อให้ครูมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐาน สมรรถนะ 2. เพื่อให้ครูออกแบบ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับหลักสูตรฐาน สมรรถนะได้ 3. เพื่อให้ครูสามารถพัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐาน สมรรถนะได้ 4. เพื่อให้ครูสามารถ ออกแบบการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ตามแนวหลักสูตร ฐานสมรรถนะได้	1	1	ให้ความรู้เรื่อง - การออกแบบแผนการ จัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรฐานสมรรถนะ - การพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ - การออกแบบการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้

ตาราง 23 (ต่อ)

ชื่อกิจกรรม	จุดประสงค์	ระยะเวลา (สัปดาห์)	สัปดาห์ที่	เนื้อหา
2. นำทดลอง สู่การปฏิบัติ	1. เพื่อให้ครูออกแบบ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับหลักสูตร ฐานสมรรถนะได้ 2. เพื่อให้ครูสามารถการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับหลักสูตร ฐานสมรรถนะได้ 3. เพื่อให้ครูสามารถพัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ตามแนวหลักสูตร ฐานสมรรถนะได้ 4. เพื่อให้ครูสามารถ ออกแบบการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ตามแนวหลักสูตร ฐานสมรรถนะได้ 5. เพื่อให้ครูสามารถ ออกแบบการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียนได้	3	2 (ครั้งที่ 1)	การนำเสนอแผนการจัดการ เรียนรู้
			2 (ครั้งที่ 2)	ให้ความรู้เรื่องการออกแบบ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
			2 - 4	- ครูปรับแผนการจัดการ เรียนรู้ - ผู้วิจัยสังเกตการสอนใน ชั้นเรียน

ตาราง 23 (ต่อ)

ชื่อกิจกรรม	จุดประสงค์	ระยะเวลา (สัปดาห์)	สัปดาห์ที่	เนื้อหา
3. ย้อนกลับ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์	1. เพื่อให้ครูสามารถจัดการ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับหลักสูตร ฐานสมรรถนะได้	2	5	- การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในการสอน - ให้ความรู้การออกแบบการ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (ต่อ)
	2. เพื่อให้ครูสามารถพัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ตามแนวหลักสูตร ฐานสมรรถนะได้ 3. เพื่อให้ครูสามารถ ออกแบบการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ตามแนวหลักสูตร ฐานสมรรถนะได้ 4. เพื่อให้ครูสามารถ ออกแบบการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียนได้		5 - 6	- ครูปรับแผนการจัดการ เรียนรู้ - ผู้วิจัยสังเกตการสอนในชั้น เรียน

ตาราง 23 (ต่อ)

ชื่อกิจกรรม	จุดประสงค์	ระยะเวลา (สัปดาห์)	สัปดาห์ที่	เนื้อหา
4. คิดสะท้อน งานสู่การ เปลี่ยนแปลง	1. เพื่อให้ครูสามารถการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับหลักสูตรฐาน สมรรถนะได้ 2. เพื่อให้ครูสามารถพัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ตามแนวหลักสูตร ฐานสมรรถนะได้ 3. เพื่อให้ครูสามารถ ออกแบบการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ตามแนวหลักสูตร ฐานสมรรถนะได้ 4. เพื่อให้ครูสามารถ ออกแบบการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียนได้	2	7	- ครูสะท้อนความคิดสิ่งที่พบ จากการออกแบบการจัดการ เรียนรู้ - ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักใน การบันทึกผล หลังสอนใน แผนการจัดการเรียนรู้
			7 - 8	- บันทึกแผนการจัดการ เรียนรู้ - จัดทำรูปเล่มการวิจัยเพื่อ พัฒนาผู้เรียน

จากโครงสร้างของแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ นำไปสู่การออกแบบ
คู่มือและการจัดกิจกรรมรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ
ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตอนที่ 2.3 ผลการวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ไปสัมภาษณ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้ จำนวน 7 คน เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับโครงสร้างของรูปแบบพัฒนาครูฯ ได้แก่ 1) องค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครู 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรมของรูปแบบการพัฒนาครูฯ ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปใช้ ได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

ภาพรวมของกิจกรรมตามแนวทางรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีความสนใจสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยเฉพาะสื่อที่ใช้ประกอบการจัดกิจกรรมมีหลายหลายทันสมัย สามารถทำให้ครูเข้าใจในเนื้อหาของแต่ละกิจกรรม และกิจกรรมเน้นให้ครูปฏิบัติด้วยกระบวนการกลุ่มทำให้เกิดความเข้าใจก่อนที่จะนำไปปฏิบัติเป็นของตนเอง

1. ควรเพิ่มองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ ได้แก่ นิยามศัพท์ สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะ และเพิ่มในส่วนของชิ้นงาน/ภาระงานของแต่ละกิจกรรม

2. ควรมีกิจกรรมที่แสดงถึงการเชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น เพื่อให้ครูนำไปจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดเสริมสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะ กับนักเรียน

3. กิจกรรมส่งเสริมความสามารถของครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนควรเพิ่มเนื้อหาตั้งแต่กิจกรรมที่ 2 ต่อเนื่องไปถึงกิจกรรมที่ 4 เพราะเป็นกิจกรรมที่ต้องให้เวลากับครูไปค้นหาสิ่งที่ต้องสนใจและต้องทำวิจัยในเรียน

ผู้วิจัยปรับร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตามข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปใช้ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และครอบคลุมประเด็นตามบริบทของชุมชนมากที่สุด แล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครู

ตอนที่ 2.4 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาคูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยมีรายการประเมินครอบคลุมในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านเนื้อหา 2) ด้านแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนารูปแบบ 3) ด้านการดำเนินการจัดกิจกรรม 4) ด้านภาษา พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาคูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ด้านแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนารูปแบบซึ่งมีความสอดคล้องกันตลอดแนวทางการจัดกิจกรรม มีความเหมาะสมกับครูผู้นำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอเพิ่มเติม ดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ	แนวทางแก้ไข
ด้านเนื้อหา	เนื้อหาหลักสูตรฐานสมรรถนะ เป็นเรื่องใหม่สำหรับครู ดังนั้นควรให้เวลาในการให้ความรู้และฝึกปฏิบัติ จึงจะทำให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจ อาจเพิ่มกิจกรรมผ่านสื่อทางเทคโนโลยีให้ครูศึกษาเพิ่มเติม และอาจใช้กระบวนการกลุ่มให้เรียนรู้ร่วมกันตลอดเวลา	- ปรับเพิ่มกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้วยการให้เรียนรู้ผ่านสื่อทางเทคโนโลยีเพิ่มเติมในกิจกรรมที่ 2 นำทดลองสู่การปฏิบัติ โดยให้ศึกษาเรื่อง “CBE – การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ” ทางยูทูบ

ตาราง 24 (ต่อ)

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ	แนวทางแก้ไข
ด้านเนื้อหา (ต่อ)		- ให้ครูเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งในเวลาที่จัดกิจกรรมทั้ง 4 กิจกรรมและนอกเวลาเพื่อจะได้ปรึกษาหารือสร้างความเข้าใจมากยิ่งขึ้น
ด้านแนวคิดและ ทฤษฎีในการ พัฒนารูปแบบ	ควรเขียนให้มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่ได้นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ทุกทฤษฎี และให้มีความชัดเจนในหลักการของแนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ที่ยังเขียนได้ไม่ชัดเจนและว่าบูรณาการอยู่ตรงขั้นตอนไหน ควรแสดงการเชื่อมโยงไว้ในแต่ละกิจกรรม	ปรับแก้โดยการใส่แนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan แต่ละด้านที่เกี่ยวข้องบูรณาการกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning)
ด้านการ ดำเนินการจัด กิจกรรม	ควรจัดตารางการเข้าสังเกตการสอนของครูในห้องเรียนในช่วงกิจกรรมที่ 2 ให้มีความหลากหลายในด้านของ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับชั้นที่สอน รวมถึงตำแหน่งของครู เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในช่วงการจัดกิจกรรมที่ 3	ผู้วิจัยเพิ่มเติมโดยการทำตารางกำหนดการสังเกตการณ์สอนของครูให้มีความหลากหลายตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตาราง 24 (ต่อ)

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ	แนวทางแก้ไข
ด้านภาษา	ใช้ภาษาที่เป็นทางการ และใช้คำที่สอดคล้องกันตลอดกิจกรรม เช่น “การพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ” หรือ “การสร้างสื่อ นวัตกรรมจัดการ การเรียนการสอน”	ผู้วิจัยโดยใช้เป็นคำว่า “การใช้และพัฒนา นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ”

ตอนที่ 2.5 ผลการศึกษาความพร้อมก่อนนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้

ตัวอย่างวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยครูโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 26 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.62 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.92 อายุอยู่ระหว่าง 46 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.08 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และอายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเห็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตำแหน่ง พบว่า ตัวอย่างวิจัยเป็นตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 38.46 ตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 26.92 ตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 23.08 และตำแหน่งครูผู้ช่วย คิดเป็นร้อยละ 11.54 ตามลำดับ เมื่อพิจารณากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูสอน พบว่า ตัวอย่างวิจัยสอนภาษาอังกฤษเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 23.08 ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 19.23 คณิตศาสตร์และสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 15.38 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 11.54 พลศึกษาและสุขศึกษาและศิลปะ คิดเป็นร้อยละ 7.69

ตาราง 25 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัยในการศึกษาความพร้อมของตัวอย่างวิจัยก่อนนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้

ข้อมูลทั่วไป	ตัวอย่างวิจัย	
	n	ร้อยละ
1. อายุ		
1) ต่ำกว่า 25 ปี	2	7.69
2) 25 – 35 ปี	7	26.92
3) 36 – 45 ปี	9	34.62
4) 46 – 55 ปี	6	23.08
5) 56 ปีขึ้นไป	2	7.69
รวม	26	100
2. ตำแหน่ง		
1) ครูผู้ช่วย	3	11.54
2) ครู	6	23.08
3) ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ	10	38.46
4) ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	7	26.92
รวม	26	100
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน		
1) ภาษาไทย	5	19.23
2) คณิตศาสตร์	4	15.38
3) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	3	11.54
4) สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	4	15.38
5) พลศึกษาและสุขศึกษา	2	7.69
6) ศิลปะ	2	7.69
7) ภาษาอังกฤษ	6	23.09
รวม	26	100

จากข้อมูลเพิ่มเติมในด้านความสามารถพิเศษและหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มเติม นอกเหนือจากการสอนของตัวอย่างวิจัย นำเสนอดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสามารถพิเศษ

ข้อมูลที่ได้จากตัวอย่างวิจัย พบว่า มีความสามารถด้านเทคโนโลยีใช้ในการผลิตสื่อ ประกอบการเรียนการสอน การผลิตสื่อการสอนแบบทำมือ ความสามารถด้านอ่านทำนองเสนาะ บทร้อยกรอง ร้อยเพลง คิดเลขเร็ว ความสามารถด้านกีฬา ด้านศิลปะ ทำอาหาร เป็นพิธีกร ทักษะ ด้านภาษาอังกฤษ

2. หน้าที่รับผิดชอบเพิ่มเติมนอกเหนือจากการสอน

ข้อมูลที่ได้จากตัวอย่างวิจัยทำหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มเติมนอกเหนือจากการสอน พบว่า ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าต่าง ๆ ได้แก่ หัวหน้าบริหารงานวิชาการ บริหารงานทั่วไป บริหารงานบุคคล บริหารงานงานงบประมาณ และหัวหน้างานตามโครงการแผนปฏิบัติการ โรงเรียน ได้แก่ งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานด้านการเงินพัสดุ โครงการอาหารกลางวันของ โรงเรียน งานทะเบียนของโรงเรียน งานสัมพันธ์ชุมชน งานแนะแนะ งานกิจการนักเรียน หัวหน้า โครงการห้องเรียนพิเศษ (MEP)

ตอนที่ 2.6 ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ส่วนที่ 1 ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ

ส่วนที่ 1.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนข้อมูลพื้นฐาน ด้วยกัน 2 หัวข้อ ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย 2) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน โดยมีรายละเอียดในแต่ละหัวข้อดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย

ตัวอย่างวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยครู โรงเรียนวัดไผ่โรงวัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 26 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.38 และ 34.62 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษา พบว่า ตัวอย่างวิจัยจบปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 69.23

ตาราง 26 ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่างวิจัย

ข้อมูลทั่วไป	ตัวอย่างวิจัย	
	n	ร้อยละ
1. เพศ		
1) หญิง	17	65.38
2) ชาย	9	34.62
รวม	26	100
2. วุฒิการศึกษา		
1)ปริญญาตรี	18	69.23
2)ปริญญาโท	7	26.92
3)ปริญญาเอก	1	3.85
รวม	26	100

2) คะแนนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

องค์ประกอบที่ 1 ความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง

ครูคะแนนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะก่อนได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ สูงสุด 4.33 คะแนน ต่ำสุด 2.47 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 มีค่าความเบ้เท่ากับ .533 มีลักษณะโค้งเบ้ซ้าย และค่าความโด่งกับ - .406 มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ ซึ่งโดยรวมข้อมูลมีการแจกแจงเกาะกลุ่มกันค่อนข้างมาก (Hair, et al. 2010, pp. 33-34) ส่วนคะแนนภายหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ สูงสุด 4.73 คะแนน ต่ำสุด 3.67 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 มีค่าความเบ้เท่ากับ -.519 มีลักษณะโค้งเบ้ซ้าย และค่าความโด่งกับ -.414 มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ ซึ่งโดยรวมข้อมูลมีการแจกแจงเกาะกลุ่มกันค่อนข้างมาก

องค์ประกอบที่ 2 การทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี

ครูมีคะแนนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะก่อนได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ สูงสุด 5.00 คะแนน

ต่ำสุด 3.00 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 มีค่าความเบ้เท่ากับ .087 มีลักษณะโค้งเบ้ขวา และค่าความโด่งกับ -.975 มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ ซึ่งโดยรวมข้อมูลมีการแจกแจงเกาะกลุ่มกันค่อนข้างมาก ส่วนคะแนนภายหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ สูงสุด 4.90 คะแนน ต่ำสุด 3.90 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 มีค่าความเบ้เท่ากับ -.540 มีลักษณะโค้งเบ้ซ้าย และค่าความโด่งกับ -.019 มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ ซึ่งโดยรวมข้อมูลมีการแจกแจงเกาะกลุ่มกันค่อนข้างมาก

องค์ประกอบที่ 3 การช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยึดหยุ่น

ครูมีคะแนนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะก่อนได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ สูงสุด 5.00 คะแนน ต่ำสุด 2.45 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 มีค่าความเบ้เท่ากับ -.319 มีลักษณะโค้งเบ้ซ้าย และค่าความโด่งกับ -.079 มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ ซึ่งโดยรวมข้อมูลมีการแจกแจงเกาะกลุ่มกันค่อนข้างมาก ส่วนคะแนนภายหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ สูงสุด 4.91 คะแนน ต่ำสุด 3.64 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 มีค่าความเบ้เท่ากับ .364 มีลักษณะโค้งเบ้ขวา และค่าความโด่งกับ -.352 มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ ซึ่งโดยรวมข้อมูลมีการแจกแจงเกาะกลุ่มกันค่อนข้างมาก

องค์ประกอบที่ 4 การแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต

ครูมีคะแนนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะก่อนได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ สูงสุด 4.78 คะแนน ต่ำสุด 1.67 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 มีค่าความเบ้เท่ากับ -.325 มีลักษณะโค้งเบ้ซ้าย และค่าความโด่งกับ 1.073 มีค่าความโด่งสูงกว่าโค้งปกติ ซึ่งโดยรวมข้อมูลมีการแจกแจงเกาะกลุ่มกันค่อนข้างมาก ส่วนคะแนนภายหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ สูงสุด 4.89 คะแนน ต่ำสุด 3.33 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 มีค่าความเบ้เท่ากับ -.328 มีลักษณะโค้งเบ้ซ้าย และค่าความโด่งกับ -.644 มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ ซึ่งโดยรวมข้อมูลมีการแจกแจงเกาะกลุ่มกันค่อนข้างมาก

องค์ประกอบที่ 5 การสร้างความคิด

ครูมีคะแนนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะก่อนได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ สูงสุด 5.00 คะแนน

ต่ำสุด 2.20 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 มีค่าความเบ้เท่ากับ -0.217 มีลักษณะโค้งเบ้ซ้าย และค่าความโด่งกับ -0.193 มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ ซึ่งโดยรวมข้อมูลมีการแจกแจงเกาะกลุ่มกันค่อนข้างมาก ส่วนคะแนนภายหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ สูงสุด 5.00 คะแนน ต่ำสุด 4.00 คะแนน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 มีค่าความเบ้เท่ากับ 0.048 มีลักษณะโค้งเบ้ขวา และค่าความโด่งกับ -0.685 มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ ซึ่งโดยรวมข้อมูลมีการแจกแจงเกาะกลุ่มกันค่อนข้างมาก

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่าความเบ้และค่าความโด่งของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ตัวแปร	n	MIN	MAX	M	S.D.	Sk	Ku
องค์ประกอบที่ 1 ความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง							
ก่อนทดลอง	26	2.47	4.33	3.57	0.54	-.533	-.406
หลังทดลอง	26	3.67	4.73	4.32	0.29	-.519	-.414
องค์ประกอบที่ 2 การทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี							
ก่อนทดลอง	26	3.00	5.00	3.94	0.63	.087	-.975
หลังทดลอง	26	3.90	4.90	4.53	0.27	-.540	-.019
องค์ประกอบที่ 3 การช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น							
ก่อนทดลอง	26	2.45	5.00	3.94	0.65	-.319	-.079
หลังทดลอง	26	3.64	4.91	4.30	0.32	.364	-.352
องค์ประกอบที่ 4 การแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต							
ก่อนทดลอง	26	1.67	4.78	3.54	0.68	-.325	1.073
หลังทดลอง	26	3.33	4.89	4.28	0.45	-.328	-.644
องค์ประกอบที่ 5 การสร้างความคิด							
ก่อนทดลอง	26	2.20	5.00	3.81	0.68	-.217	-.193
หลังทดลอง	26	4.00	5.00	4.52	0.29	.048	-.685

ส่วนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานของข้อมูลเปรียบเทียบการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยใช้สถิติทดสอบ Hotelling's T^2 ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของครูที่เป็นตัวอย่างวิจัยก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ พบว่า

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของความสัมพันธ์ภายในกลุ่มของตัวแปรตามด้วย Bartlett's test of Sphericity พบว่า ความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง การทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี การช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น การแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต และการสร้างความคิด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Chi-square= 234.98, df= 20, p = .00) ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าองค์ประกอบของความรอบรู้ด้านสุขภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง การทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี การช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น การแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต และการสร้างความคิด มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเหมาะสมต่อการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามได้ จึงสามารถสรุปได้ว่า ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของครูที่เป็นตัวอย่างวิจัยได้รับการใช้ได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการทดสอบสถิติ และสามารถใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนาม (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA) ด้วยการใช้สถิติทดสอบ Hotelling's T^2 ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยต่อไปได้

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวอย่างวิจัยมีคะแนนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังที่ได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ สูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า Hotelling's T^2 จากการเปิดตารางค่าวิกฤต (ผจญจิต อินทสุวรรณ, 2545) เท่ากับ 130.21 (Pillai's Trace F = 62.604, Wilks' Lambda F = 62.604, Hotelling's Trace

$F = 62.604$, Roy's Largest Root $F = 62.604$, $p = .000$) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า คะแนนความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้างสูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 39.750$, $p = .000$) คะแนนการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีสูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 19.094$, $p = .000$) คะแนนการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยึดหยุ่นสูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 6.148$, $p = .017$) คะแนนการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคตสูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 21.372$, $p = .000$) และคะแนนการสร้างความคิดสูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 23.569$, $p = .000$) รายละเอียดดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนามของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ กลุ่มทดลองด้วยการใช้สถิติทดสอบ Hotelling's T^2 แบบวัดซ้ำ

Effect	Multivariate Tests	Value	F	Hypothesis df	Error df	p
การจัด	Pillai's Trace	.715	62.604**	1.000	25	.000
กิจกรรมการ	Wilks' Lamda	.285	62.604**	1.000	25	.000
เรียนรู้	Hotelling's Trace	2.504	62.604**	1.000	25	.000
	Roy's Largest Root	2.504	62.604**	1.000	25	.000

ตาราง 28 (ต่อ)

Effect	Multivariate Tests	Value	F	Hypothesis	Error df	p
				df		
แหล่งความแปรปรวน	ตัวแปรตาม	SS	df	MS	F	p
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	ความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง	7.441	1	7.441	39.750**	.000
	การทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี	4.443	1	4.443	19.094**	.000
	การช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยึดหยุ่น	1.628	1	1.628	6.148*	.017
	การแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต	7.104	1	7.104	21.372**	.000
	การสร้างความคิด	6.511	1	6.511	23.569**	.000

Hotelling T^2 จากการคำนวณ > Hotelling T^2 ตาราง (Hotelling T^2 จากการคำนวณ = 130.21, df = 25 , Hotelling T^2 ตาราง = 16.265)

Bartlett's Test of Sphericity: Likelihood Ratio = .00, Chi-square = 235.362, p = .00

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 2 ด้านความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ

ส่วนที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะจากแบบประเมิน

ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดยภาพรวมพบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

ตาราง 29 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ

ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนว หลักสูตรฐานสมรรถนะ	M	S.D.	แปลผล
ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้	18.04	1.51	มากที่สุด
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	17.96	1.93	มาก
ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ	18.04	1.93	มากที่สุด
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	17.50	2.14	มาก
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	16.25	2.33	มาก

หมายเหตุ: คะแนนเต็ม 20

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดยภาพรวม ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 18.04$, $S.D. = 1.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ผลวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 30

ตาราง 30 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ

ประเด็น	คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้		
	M	S.D.	แปลผล
1. ความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันของ องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	3.73	0.45	มากที่สุด
2. ความสอดคล้องของการกำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้	3.88	0.33	มากที่สุด

ตาราง 30 (ต่อ)

ประเด็น	คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้		
	<i>M</i>	S.D.	แปลผล
3. ความสอดคล้องในการกำหนดสมรรถนะของ ผู้เรียน	3.58	0.58	มากที่สุด
4. ความเหมาะสมในการบูรณาการความรู้และ/ หรือทักษะ	3.04	0.53	มาก
5. ความเป็นไปได้ของการออกแบบการจัดการ เรียนรู้เพื่อนำไปใช้สอน	3.81	0.40	มากที่สุด
โดยรวม	18.04	1.51	มากที่สุด

หมายเหตุ: คะแนนเต็ม 5

องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดยภาพรวม ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 17.96$, $S.D. = 1.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 31

ตาราง 31 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ

ประเด็น	คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้		
	M	S.D.	แปลผล
1. ความสอดคล้องของกิจกรรมการเรียนรู้กับองค์ประกอบ	3.62	0.57	มากที่สุด
2. ความเหมาะสมของการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.58	0.50	มากที่สุด
3. การจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้	3.65	0.56	มากที่สุด
4. การจัดกิจกรรมมีการเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่	3.58	0.58	มากที่สุด
5. การจัดกิจกรรมให้เกิดการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้	3.54	0.51	มากที่สุด
โดยรวม	17.96	1.93	มาก

หมายเหตุ: คะแนนเต็ม 5

องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดยภาพรวม ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ($M = 18.04$, $S.D. = 1.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน ผลวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 32

ตาราง 32 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ

ประเด็น	คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ		
	M	S.D.	แปลผล
1. ความสอดคล้องของกิจกรรมการเรียนรู้กับ องค์ประกอบ	3.65	0.63	มากที่สุด
2. ความเหมาะสมของการออกแบบการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	3.62	0.57	มากที่สุด
3. การจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้	3.65	0.56	มากที่สุด
4. การจัดกิจกรรมมีการเชื่อมโยงความรู้หรือ ประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่	3.54	0.51	มากที่สุด
5. การจัดกิจกรรมให้เกิดการกระตุ้นและเกิด แรงจูงใจในการเรียนรู้	3.58	0.58	มากที่สุด
โดยรวม	18.04	1.93	มากที่สุด

หมายเหตุ: คะแนนเต็ม 5

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดยภาพรวม ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ($M = 17.50$, $S.D. = 2.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ทุกประเด็นครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 33

ตาราง 33 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตาม
แนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ

ประเด็น	คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้		
	<i>M</i>	S.D.	แปลผล
1. ความสอดคล้องของการออกแบบการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	3.46	0.71	มากที่สุด
2. ความเหมาะสมในการกำหนดเกณฑ์การให้ คะแนนในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.38	0.70	มากที่สุด
3. การดำเนินการในการวัดและประเมินผล	3.35	0.69	มากที่สุด
4. การใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผล	3.58	0.50	มากที่สุด
5. การบันทึกและการสะท้อนผลการจัดกิจกรรม	3.73	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	17.50	2.14	มาก

หมายเหตุ: คะแนนเต็ม 5

องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา
ผู้เรียนตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดย
ภาพรวม ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแนวหลักสูตร
ฐานสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก ($M = 16.25$, S.D. = 2.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า
ทุกประเด็นครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลวิเคราะห์ข้อมูล
ดังตาราง 34

ตาราง 34 คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ

ประเด็น	คะแนนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน		
	M	S.D.	แปลผล
1. ชื่อเรื่อง	4.00	0.00	มากที่สุด
2. ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	3.19	0.63	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์การวิจัย	3.88	0.33	มากที่สุด
4. แนวคิดในการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน	2.50	0.91	มาก
5. เอกสารที่เกี่ยวข้อง	3.35	0.85	มากที่สุด
6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	2.96	0.92	มาก
7. การเก็บรวบรวมข้อมูล	3.42	0.76	มากที่สุด
8. การวิเคราะห์ข้อมูล	3.12	0.71	มากที่สุด
9. การสรุปสะท้อนคิดและข้อเสนอแนะ	2.88	0.95	มาก
10. ส่วนประกอบของเล่มรายงานวิจัย	3.19	0.69	มากที่สุด
โดยรวม	16.26	2.33	มาก

หมายเหตุ: คะแนนเต็ม 5

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะจากแบบบันทึกภาคสนาม (Field note) ในการบันทึกพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอน

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ จากการที่ผู้วิจัยเข้าไปสังเกตการสอนของตัวอย่างวิจัยดำเนินการบันทึกข้อมูลตามแบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลเพิ่มเติมจากการสังเกต นำเสนอ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่สามารถจัดกิจกรรมได้ตามที่ไว้การออกแบบการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมส่วนใหญ่เน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก ให้นักเรียนได้ลงปฏิบัติด้วยกระบวนการกลุ่ม บทบาทสมมติ ให้นักเรียนออกมานำเสนอผลงานของตัวเอง บรรยายภาคในการเรียนมีการโต้ตอบระหว่างครูกับนักเรียน มีเสียงหัวเราะจากนักเรียน ถึงแม้บางห้องในช่วงแรกนักเรียนไม่ได้ตอบกับครู เมื่อผ่านไปสักระยะหนึ่งบรรยากาศการเรียนรู้มีชีวิตชีวานักเรียนกล้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น และจากการสังเกตการสอนของตัวอย่างวิจัย พบว่า จากผลการประเมินให้คะแนนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้พิจารณาจากแผนการจัดการเรียนรู้ได้คะแนนน้อย แต่เมื่อไปสังเกตการณ์สอนในห้องเรียน พบว่า มีการจัดการเรียนการสอนที่สามารถสร้างให้นักเรียนเกิดความรู้ในเรื่องที่สอนได้เป็นอย่างดี มีการจัดกิจกรรมกลุ่ม นำเกมมาใช้ในการสอน นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมได้ดีมาก ในขณะที่ตัวอย่างวิจัยบางคน ออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ได้คะแนนดีมาก แต่เมื่อไปสังเกตการสอนไม่สามารถสอนได้ตามกำหนดการที่ได้ออกแบบไว้

9. กิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นนำ

- ให้นักเรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็น โดยครูใช้คำถามดังนี้ นักเรียนคิดว่าคำคล้องจองมีลักษณะอย่างไร
- ให้นักเรียนอ่านและสังเกตคำจากบัตรคำบนกระดานและสนทนาเกี่ยวกับลักษณะของคำคล้องจอง

ขั้นสอน

- นักเรียนแบ่งกลุ่มละ 5 คน ร่วมกันอธิบายลักษณะคำโดยให้นักเรียนคิดและตอบตามความเข้าใจของตนเอง ลงสมุด เช่น คำคล้องจองคืออะไร
- ศึกษาความรู้เพิ่มเติมจากใบความรู้ เรื่อง คำคล้องจอง
- แบ่งกลุ่มออกมานำเสนอความคิดรวบยอดต่างๆหน้าชั้นเรียน
- อ่านแผนภูมิ คำคล้องจอง

ขั้นสรุป

- ร่วมกันหาคำคล้องจองในบทประพันธ์ที่ครูกำหนดให้
- นำคำคล้องจองไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

ภาพประกอบ 22 การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8

จากภาพประกอบ 22 ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 ดำเนินการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไว้อย่างกระชับไม่ละเอียดมากนัก เมื่อไปดำเนินการสอนในห้องเรียนมีกิจกรรมที่จัดให้นักเรียนอย่างหลากหลาย โดยให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจากการเล่นเกมตอบข้อคำถาม จากการสนทนา ได้ตอบคำถาม ออกมานำเสนอผลงานของตนเอง และจากการสังเกตนักเรียนมีความเข้าใจในเรื่องที่สอนได้เป็นอย่างดี

9. กิจกรรมการเรียนรู้

จัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ GPAS 5 Steps

- ขั้นสังเกต รวบรวมข้อมูล (Gathering) 5 นาที
 - นักเรียนสังเกตภาพเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ดังนี้



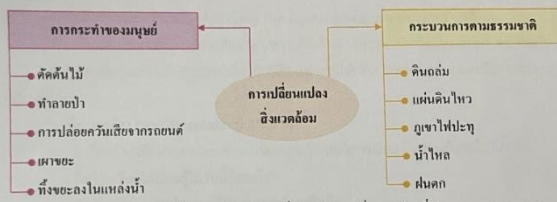
ภาพที่ 1 ภาพที่ 2

- หลังจากนั้นร่วมกันสนทนา แล้วตอบคำถาม ดังนี้
 - ภาพดังกล่าวคือภาพอะไร (ป่าที่อุดมสมบูรณ์ และป่าที่ไม่อุดมสมบูรณ์)
 - นักเรียนชอบภาพใดมากที่สุด เพราะเหตุใด (ตัวอย่างคำตอบ ภาพที่ 1 ป่าที่อุดมสมบูรณ์ เพราะทำให้อากาศบริสุทธิ์ และทำให้สิ่งมีชีวิตดำรงอยู่ได้)
 - นักเรียนคิดว่าเพราะเหตุใด ภาพที่ 2 จึงเป็นป่าที่ไม่สมบูรณ์ (ตัวอย่างคำตอบ เพราะมนุษย์เข้าไปบุกรุกตัดไม้ทำลายป่า มีการถางและเผาป่า ทำให้ป่าที่เค่ออุดมสมบูรณ์ เกิดการเปลี่ยนแปลงไป)
- นักเรียนร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับความหมายของการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม โดยใช้คำถาม ดังนี้
 - นักเรียนเข้าใจความหมายของการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ อย่างไร (ตัวอย่างคำตอบ เข้าใจ การเปลี่ยนแปลง คือ การเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ซึ่งจะมี 2 ลักษณะ คือ การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่แย่ลง)

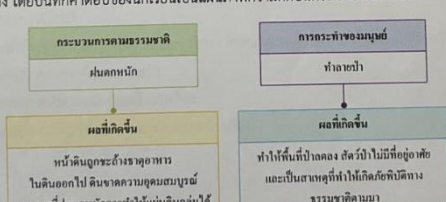
1.4. นักเรียนศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม จากหนังสือเรียนและแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ เพิ่มเติม

2. ขั้นคิดวิเคราะห์และสรุปความรู้ (Processing) 10 นาที

- นักเรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม โดยใช้คำถาม ดังนี้
 - สาเหตุใดบ้างที่ทำให้สิ่งแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยนักเรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน
- นักเรียนยกตัวอย่างเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม โดยกระบวนการตามธรรมชาติ และการกระทำของมนุษย์ มาคนละ 1 ข้อ โดยบันทึกคำตอบของนักเรียนเป็นแผนภาพความคิดบนกระดาน ดังตัวอย่าง



- นักเรียนยกตัวอย่างเกี่ยวกับสาเหตุการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากกระบวนการตามธรรมชาติและการกระทำของมนุษย์ มา 1 ตัวอย่าง แล้ววิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยบันทึกคำตอบของนักเรียนเป็นแผนภาพความคิดบนกระดาน ดังตัวอย่าง



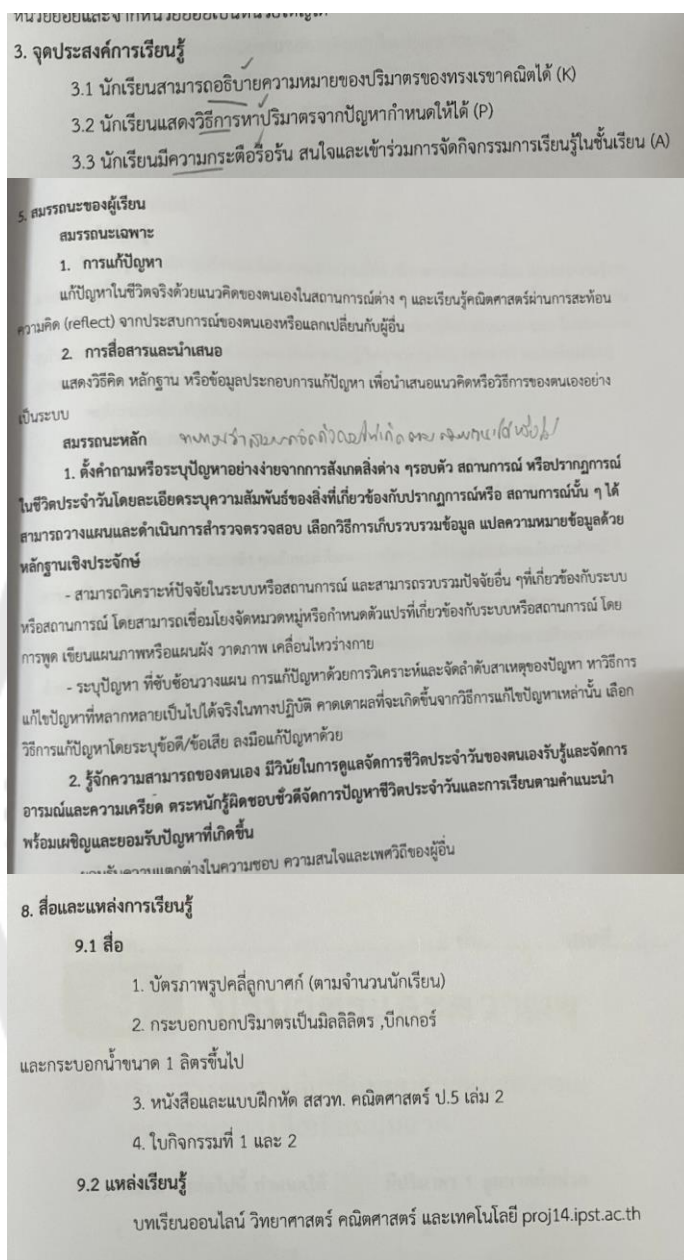
- นักเรียนร่วมกันเสนอแนวทางการปฏิบัติตนในการสร้างความตระหนักในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดผลกระทบที่น้อยที่สุด
- นักเรียนคิดประเมินเพื่อเพิ่มคุณค่า แล้วสรุปความคิดรวบยอด โดยตอบคำถาม ดังนี้
 - นักเรียนจะมีแนวทางในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างถูกวิธีได้อย่างไร (ตัวอย่างคำตอบ แยกขยะในถังขยะให้ถูกต้อง เช่น ขยะเปียก ขยะแห้ง ขยะอันตราย ขยะรีไซเคิล)

ภาพประกอบ 23 การออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10

จากภาพประกอบ 23 ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 ดำเนินการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ละเอียดครบตามขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนได้ ออกแบบกิจกรรมได้หลากหลาย เน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม แต่เมื่อไปสังเกตการสอนจริงในห้องเรียน ตัวอย่างวิจัยไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ครบตามที่ได้ออกแบบไว้ บางกิจกรรมไม่ได้ดำเนินการจัด เช่น

ให้นักเรียนยกตัวอย่างเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม กิจกรรมแบ่งกลุ่มศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้สิ่งแวดล้อมเกิดการเปลี่ยนแปลง

2) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สามารถออกแบบสื่อ นวัตกรรม ประกอบการเรียนการสอนที่สามารถทำให้นักเรียนเกิดองค์ความรู้ได้เป็นอย่างดี มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายซึ่งส่วนใหญ่ ผู้ให้ข้อมูลจะนำสื่อทางเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการสอน เช่น เกม Wordwall , Quiziz , Kahoot , YouTube นอกจากสร้างองค์ความรู้ให้กับนักเรียนแล้วยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนได้เป็นอย่างดี และจากการสังเกตพฤติกรรมการสอนของตัวอย่างวิจัยบางคน ออกแบบการใช้สื่อไว้อย่างหลากหลาย เมื่อปฏิบัติจริงไม่สามารถดำเนินการได้ครบตามที่ได้ออกแบบไว้ และบางคนกำหนดสมรรถนะหลักไว้เยอะเกินไปเมื่อออกแบบสื่อการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมไม่สามารถทำให้นักเรียนเกิดสมรรถนะตามที่กำหนดไว้ภายใน 1 ชั่วโมงที่สอน บางคนออกแบบสื่อตามความคุ้นชินที่เคยเห็นในหนังสือเรียนเมื่อปฏิบัติจริงใช้สื่อรอบตัวและใช้ได้จริงร่วมสมัย เช่น ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เรื่องการเกิดเงา วางแผนไว้ใช้เทียนเป็นแหล่งกำเนิดแสง เมื่อปฏิบัติจริงใช้แสงไฟจากแฟลชโทรศัพท์



ภาพประกอบ 24 การออกแบบการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้ให้
ข้อมูลคนที่ 3

จากการออกแบบการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ของ
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 เพื่อจัดกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ข้อ 1 และ 2 นั้นจาก
การสังเกตการสอนพบว่าสามารถดำเนินได้ตามที่วางแผนไว้ แต่ไม่สามารถทำให้เกิดสมรรถนะ
ตามที่กำหนดไว้

สมรรถนะการเรียนรู้หลัก : สมรรถนะที่ 2 การคิดขั้นสูง

พฤติกรรมบ่งชี้ด้านการคิดเชิงระบบ

- อธิบายองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับ สถานการณ์ ที่สามารถสังเกตได้ อย่างชัดเจน และอธิบาย ความสัมพันธ์ ระหว่าง องค์ประกอบ โดยการพูด เขียน แผนภาพหรือแผนผัง วาดภาพ เคลื่อนไหวร่างกาย

6. คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1. ใฝ่เรียนรู้
2. มุ่งมั่นในการทำงาน

7. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความสนใจ (10 นาที)

1. นักเรียนร่วมกันทำกิจกรรมกล่องปริศนา โดยปฏิบัติตามกิจกรรมดังนี้
 - นักเรียนทุกคนต้องทายสิ่งที่อยู่ในกล่องปริศนา โดยบริเวณด้านหนึ่งของกล่องปริศนาจะมีรูเล็ก ๆ ให้นักเรียนมองเข้าไป
 - เมื่อนักเรียนสังเกตสิ่งที่อยู่ในกล่องปริศนาจนครบ นักเรียนจึงทายว่าในกล่องปริศนามีอะไรอยู่ ซึ่งนักเรียนจะไม่ทราบว่าวัตถุภายในกล่องปริศนาคือสิ่งใด เนื่องจากไม่มีแสงสว่างภายในกล่อง
2. นักเรียนทำกิจกรรมดังข้อ 1 อีกครั้ง โดยครั้งนี้คุณครูมีการส่องแสงแฟลชจากโทรศัพท์ภายในกล่อง และให้นักเรียนสังเกตผ่านรูเล็ก ๆ ว่าภายในกล่องมีสิ่งใดบ้าง



3. นักเรียนร่วมกันตอบคำถามต่อไปนี้
 - จากการสังเกตวัตถุที่อยู่ในกล่องครั้งที่ 1 นักเรียนเห็นอะไรบ้าง (แนวคำตอบ: มองไม่เห็นอะไรเลย)
 - และเมื่อคุณครูส่องแฟลชใส่ลงไปกล่อง นักเรียนสังเกตเห็นสิ่งใดบ้าง (แนวคำตอบ: ตามการสังเกตของนักเรียน)
 - เพราะเหตุใดเราจึงมองไม่เห็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในกล่องในตอนแรก (แนวคำตอบ: ไม่มีแสง)

ภาพประกอบ 25 การออกแบบการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

จากการออกแบบการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 สามารถออกแบบได้ดีนอกจากทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้และสามารถทำให้เกิดสมรรถนะหลักและสมรรถนะได้ ประกอบกับการปรับแก้สื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติจริงในห้อง

3) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จากการตัวอย่างวิจัยในเรื่องของการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พบว่า เมื่อได้รับความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบพัฒนาครู ในกิจกรรมที่ 1 ของสัปดาห์ที่ 1 ครูยังไม่เข้าใจในการเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ ไม่สามารถใช้คำที่บ่งบอกพฤติกรรมด้านความรู้ (K) ด้านทักษะกระบวนการ (P) และด้านเจตคติ (A) และยังไม่เข้าใจการกำหนดจุดประสงค์ให้สามารถวัดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะที่ตรงกับเนื้อหาที่สอนได้ เมื่อได้รับความรู้และได้ทำกิจกรรมเพื่อฝึกการเขียนจุดประสงค์ร่วมกับกิจกรรมกลุ่ม ทำให้ตัวอย่างวิจัยมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น สามารถสร้างเกณฑ์ในการวัดประเมินผลได้ ทำให้การบันทึกผลหลังการจัดกิจกรรมถูกต้องสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการสอนได้อาจยังมีบางคนที่ยังสับสนอยู่บ้างในการออกแบบแต่ปฏิบัติจริงในห้องเรียนสามารถทำได้ถูกต้อง

๑๐. สื่อ/ แหล่งการเรียนรู้

๑. ใบความรู้ เรื่อง สำนวน คำพังเพย

๒. ปริศนาคำทาย

๑๑. วัดผลและประเมินผล

จุดประสงค์การเรียนรู้	วิธีการ	เครื่องมือ	เกณฑ์
๑. ด้านความรู้ (K) บอกความหมายของสำนวนที่เป็นคำพังเพย สุภาษิตได้	ตรวจชิ้นงาน ตรงข้อใบความรู้ ๑	ใบความรู้ ใบงาน ใบทศ ๑	ร้อยละ ๖๐ ผ่านเกณฑ์ 6 ข้อใน 10 ข้อ
๒. ด้านทักษะ(P) เขียนสำนวนและความหมายได้ถูกต้อง	สังเกตพฤติกรรมการทำงานรายบุคคล ส่งงานใบทศ ๒	แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานรายบุคคล ใบงาน ๒	ระดับคุณภาพ ๒ ผ่านเกณฑ์
๓. ด้านเจตคติ(A) กระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม	สังเกต ความใฝ่เรียนรู้ และมุ่งมั่นในการทำงาน	แบบประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์	ระดับคุณภาพ ๒ ผ่านเกณฑ์

ตามกิจกมลงานทศ ๖

ภาพประกอบ 26 การออกแบบด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

๖. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

สมรรถนะเฉพาะ

- ฟังและ/หรือดูสื่อต่างๆอย่างตั้งใจแล้วพูดเล่าเรื่อง บอกรายละเอียดและสาระสำคัญ รวมทั้งแสดงความ คิดเห็นและความรู้สึกอย่างสร้างสรรค์

สมรรถนะการเรียนรู้หลัก → ดูภาพสื่อ ๑-๒ ๓-๔

๑. การจัดการตนเอง

๒. การสื่อสาร

๗. คุณลักษณะอันพึงประสงค์

- ใฝ่เรียนรู้

- มุ่งมั่นในการทำงาน

๘. ภาระชิ้นงาน

๑. ใบงาน เรื่อง จับคู่คำคล้องจอง

๒. ใบงาน เรื่อง รอบตัวฉันมีคำคล้องจอง

๙. กิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active learning (ใช้กระบวนการออกแบบการเรียนรู้การสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน Creativity-based Learning)

ขั้นกระตุ้นความสนใจ

ภาพประกอบ 27 การออกแบบด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11

๖. สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

สมรรถนะเฉพาะ

- อ่านออกเสียงคำ คำคล้องจอง ข้อความ เรื่องสั้นๆ และบรรยายอย่างง่ายอย่าง คล่องแคล่ว

- เข้าใจความหมายของคำและข้อความที่อ่าน

- ฝึกฝนการอ่านจากสื่อต่างๆ

สมรรถนะการเรียนรู้หลัก

การสื่อสาร

๑. การเลือกใช้กลวิธีการสื่อสารอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ในการสื่อสาร

- รู้จักประเภทของสื่อใกล้ตัว

✓ สื่อสารผ่านคำพูดภาพ เสียง สัญลักษณ์ ทำทาง การเคลื่อนไหวและผลงานแบบง่ายๆ

ตรงไปตรงมาได้

๗. คุณลักษณะอันพึงประสงค์

๔.๑ ใฝ่เรียนรู้

๔.๒ มุ่งมั่นในการทำงาน

ภาพประกอบ 28 การออกแบบด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15

ตอนที่ 2.7 ผลการสะท้อนผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

หลังจากที่ผู้วิจัยจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ก่อนครูได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ครูแสดงความคิดเห็นว่า ในช่วงแรกไม่เข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะจะสามารถทำได้อย่างไร เนื่องจากยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีความกังวลในเรื่องจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้คำที่แสดงถึงด้านพุทธิพิสัย (ความรู้) ด้านทักษะพิสัย (P) และด้านเจตคติ (A) อีกทั้งยังมีความกังวลว่าจะวิเคราะห์สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะไม่ได้ ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ในช่วงแรกไม่เข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะและมีความกังวลว่าจะเข้าใจผิดทำให้ออกแบบแผนการสอนได้ไม่ตรง...”

(ครูผู้สอนคนที่ 1, 10 พฤษภาคม 2567)

“ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนการสอน ต้องเขียนอย่างไรถึงจะเป็น KPA”

(ครูผู้สอนคนที่ 2, 10 พฤษภาคม 2567)

“เกิดความกังวลว่าการออกแบบตามหลักสูตรฐานสมรรถนะจะต่างไปจากหลักสูตรเดิมไหม จะออกแบบกิจกรรมอย่างไรถึงจะทำให้นักเรียนเกิดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะ”

(ครูผู้สอนคนที่ 5, 10 พฤษภาคม 2567)

“ตอนแรกไม่เข้าใจว่าวิชาคณิตศาสตร์ จะวิเคราะห์สมรรถนะหลักอย่างไรให้เชื่อมโยงกับสมรรถนะเฉพาะ และเด็กจะเกิดสมรรถนะหรือไม่ในธรรมชาติรายวิชาคณิตศาสตร์”

(ครูผู้สอนคนที่ 5, 10 พฤษภาคม 2567)

2) หลังจากที่ได้ครูได้รับกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ครูแสดงความคิดเห็นว่าในประเด็นดังต่อไปนี้ เมื่อเกิดการเรียนรู้และฝึกฝนร่วมกับการแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับคำแนะนำจากผู้วิจัยจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและถูกต้องมากยิ่งขึ้น ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ต้องระวังในเรื่องกิจกรรมมีความเหมาะสมกับระยะในการจัดกิจกรรม เหมาะสมกับวัยของนักเรียน การเลือกสื่อในการจัดการเรียนการสอนเหมาะสมกับวัยของนักเรียนและต้องสร้างแรงใจในการเรียนรู้ด้วยรูปแบบใหม่ ๆ ด้านการวัดผลประเมินผลเมื่อการได้ฝึกฝนและลงเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ทำให้เข้าใจการเขียนจุดประสงค์ที่แสดงถึงด้านพุทธิพิสัย (ความรู้) ด้านทักษะพิสัย (P) และด้านเจตคติ (A) ได้มากยิ่งขึ้น โดยจุดประสงค์วัดทักษะที่สามารถออกแบบให้วัดสมรรถนะที่เกิดขึ้นได้จริง และได้รู้จักการเลือกประเด็นปัญหาเพื่อนำมาส่งเสริมพัฒนาและแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนได้ ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“นำความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมไปทำความเข้าใจเพิ่มเติมกับร่วมกับเพื่อนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันด้วยการทำ PLC ทำให้ตนเองเข้าใจมากยิ่งขึ้น มีความมั่นใจเมื่อนำไปจัดการเรียนการสอน ส่วนด้านการวัดประเมินผลตนเองมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้นเมื่อลงมือปฏิบัติ”
(ครูผู้สอนคนที่ 1, 10 พฤษภาคม 2567)

“เมื่อออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ต้องระวังในเรื่องกิจกรรมมีความเหมาะสมกับระยะในการจัดกิจกรรมหรือไม่ เมื่อออกแบบเยอะเกินไปเวลาสอนไม่สามารถสอนให้ครบในชั่วโมงได้ และการทำตารางการออกแบบวัดประเมินผลช่วยให้เข้าใจมากยิ่งขึ้นหลังจากที่รู้สึกงงๆ ว่าจะใช้เครื่องมืออะไรให้วัดได้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้”
(ครูผู้สอนคนที่ 2, 10 พฤษภาคม 2567)

“มีความเข้าใจในการออกแบบเกณฑ์เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะแบบสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน และได้รับความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการเลือกหัวข้อในการทำวิจัยในชั้นเรียน”
(ครูผู้สอนคนที่ 3, 10 พฤษภาคม 2567)

“จากการนำแผนการสอนไปใช้ในการจัดกิจกรรม หนูสามารถสอนทันในชั่วโมงเพราะหนูออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของนักเรียน ใช้สื่อการสอนที่จูงใจในการเรียนด้วยแอปพลิเคชัน และมีความเข้าใจการสร้างเกณฑ์วัดผลแบบบูรณาการมากขึ้น”
(ครูผู้สอนคนที่ 4, 10 พฤษภาคม 2567)

“จากตอนแรกรู้สึกกังวลว่าตนเองจะสามารถจัดกิจกรรมให้เด็ก ๆ เกิดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้หรือไม่ เมื่อได้รับการฝึกฝน การได้รับคำแนะนำ ทำให้รู้ว่าวิชาภาษาอังกฤษที่ตนเองสอนไม่ยากเลยที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้และเกิดทักษะได้ หนูภูมิใจมากที่สามารถเขียนจุดประสงค์แบบ KPA ได้แล้ว”

(ครูผู้สอนคนที่ 5, 10 พฤษภาคม 2567)

“เข้าใจคำที่ใช้เขียนจุดประสงค์การเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ทำให้การเขียนจุดประสงค์เป็นเรื่องง่ายที่จะทำให้เกิดสมรรถนะกับนักเรียนและรู้ว่าควรออกแบบสื่อการเรียนการสอนอย่างไรให้ตอบตามจุดประสงค์การเรียนรู้”

(ครูผู้สอนคนที่ 6, 10 พฤษภาคม 2567)

“เมื่อทำตารางการวิเคราะห์การวัดและประเมินผลช่วยทำให้ง่ายในการออกแบบเครื่องมือและเกณฑ์ในการประเมินผล”

(ครูผู้สอนคนที่ 7, 10 พฤษภาคม 2567)

ตอนที่ 2.8 ผลการศึกษาด้านประโยชน์และการต่อยอดของการนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้ในอนาคต

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการนำรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้ประโยชน์และต่อยอดนำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปใช้ประโยชน์ใน 2 ประเด็นดังนี้

1.1) เกิดประโยชน์ต่อครูผู้สอน คือ ครูสามารถนำกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ ใช้ในการพัฒนาตนเองให้มากยิ่งขึ้น ทำให้กล้าในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้การสอนที่ตนเองไม่รู้และไม่เคยปฏิบัติมาก่อน สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้นตามรูปแบบที่ได้รับจากการทำกิจกรรม การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าทำให้ทราบว่าสอนอย่างไรให้ตรงตามจุดประสงค์ในแต่ละเนื้อหา ครูแสดงความคิดเห็นว่าการสร้างกิจกรรมให้เหมาะสมกับนักเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญ ดังนั้นในวางแผนการจัดการเรียนรู้ต้องมีความรอบคอบมากที่สุด ซึ่งการได้รับการจัดกิจกรรมครั้งนี้ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการสอนให้เป็นระบบเชื่อมโยงกันตลอดแนว

1.2) เกิดประโยชน์กับนักเรียน คือ หลักสูตรฐานสมรรถนะเน้นให้นักเรียนเกิดสมรรถนะหลัก แล้วนำมาออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสามารถส่งเสริมความถนัดของนักเรียนแต่ละบุคคลได้เป็นอย่างดี ทำให้นักเรียนเกิดทักษะตามสมรรถนะเมื่อได้รับการฝึกฝนเป็นประจำและต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมทำให้ดึงความสามารถของนักเรียนออกมาให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทำให้ทราบว่านักเรียนมีสมรรถนะหรือความสามารถด้านใดที่โดดเด่น และนักเรียนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ได้ประโยชน์ต่อตนเองคือ ไม่หยุดนิ่งในการเรียนรู้ ถึงแม้อายุจะมากขึ้น ก็ยอมรับการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนใหม่ ๆ ได้ เมื่อได้รับการจัดกิจกรรมเช่นนี้จึงชอบที่จะเรียนรู้”
(ครูผู้สอนคนที่ 1, 10 พฤษภาคม 2567)

“นำไปใช้ประโยชน์ในการดึงสมรรถนะของนักเรียนออกมาให้เด่นชัด เมื่อจัดกิจกรรมบ่อย ๆ และต่อเนื่อง ดังนั้นรูปแบบการสอนเช่นนี้จึงเหมาะสมมาก”
(ครูผู้สอนคนที่ 2, 10 พฤษภาคม 2567)

“ทำให้จัดทำแผนการสอนได้ง่ายขึ้นจากรูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาครูที่ได้รับ ทำให้เกิดความรู้ที่คงทนจึงเป็นประโยชน์ต่อตนเองมากครับ”
(ครูผู้สอนคนที่ 3, 10 พฤษภาคม 2567)

“หลักสูตรฐานสมรรถนะเน้นทำให้นักเรียนเกิดสมรรถนะหลัก ซึ่งความรู้ที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ที่ทำให้ออกแบบกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนเกิดสมรรถนะได้เป็นอย่างดี”
(ครูผู้สอนคนที่ 4, 10 พฤษภาคม 2567)

“จากการได้รับความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ทำให้สามารถออกแบบสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยสามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนได้เป็นอย่างดีและเป็นสื่อที่ทันสมัย”
(ครูผู้สอนคนที่ 4, 10 พฤษภาคม 2567)

“ช่วยลดภาระงานของครู เนื่องจากเมื่อออกแบบการสอนได้ตามที่ได้รับความรู้ในการเข้าร่วมกิจกรรมทำให้สามารถวัดตัวชี้วัดตามหลักสูตรได้ครบ ครูไม่ต้องออกแบบกิจกรรมที่เน้นปริมาณแต่ขาดคุณภาพ”
(ครูผู้สอนคนที่ 4, 10 พฤษภาคม 2567)

“เกิดประโยชน์กับตนเอง คือ เดิมไม่เข้าใจเรื่องการวัดผลประเมินผล การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้แบบ KPA เมื่อเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครูทำให้ตนเองมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้นและคิดว่าจะสามารถไปแนะนำคนอื่นได้ด้วย”
(ครูผู้สอนคนที่ 5, 10 พฤษภาคม 2567)

“เมื่อเกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในอนาคตสามารถนำรูปแบบพัฒนาครูที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้และถ้าต้องมีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะคิดว่าตนเองสามารถเข้าใจได้เป็นอย่างดี”
(ครูผู้สอนคนที่ 6, 10 พฤษภาคม 2567)

“ประโยชน์ที่สำคัญคือ นำไปออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดสมรรถนะเฉพาะและสมรรถนะหลักได้”
(ครูผู้สอนคนที่ 7, 10 พฤษภาคม 2567)

2) ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปต่อยอดในอนาคต คือ เมื่อเกิดความเข้าใจในจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แล้วสามารถนำจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในอนาคตได้อย่างมั่นใจ ซึ่งถ้าจัดทำแผนฯ อย่างต่อเนื่องจะสามารถช่วยลดภาระการสอนของครูได้ เพราะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพียงหนึ่งกิจกรรมสามารถวัดประเมินผลได้หลายตัวชี้วัด และเมื่อเกิดการเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะสามารถนำไปถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้ ตลอดจนนำความรู้ที่ได้รับสร้างความมั่นใจให้กับตนเองเพื่อเป็นครูพี่เลี้ยงให้กับเพื่อนร่วมงานโดยเฉพาะครูผู้ช่วยได้เป็นอย่างดี และยังนำไปต่อยอดสู่สังคมด้วยการส่งเสริมทักษะตามสมรรถนะให้กับนักเรียนได้เรียนรู้ ซึ่งทำให้เกิด Soft power ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้ ทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“นำไปต่อยอดด้วยการบูรณาการกับสาระอื่น ๆ และส่งเสริมให้เกิด soft power ในชุมชนได้ผ่านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสมรรถนะเฉพาะ คือ ทักษะการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ
เช่น กิจกรรมมัคคุเทศก์น้อยแนะนำสถานที่ในชุมชน”
(ครูผู้สอนคนที่ 1, 10 พฤษภาคม 2567)

“นำไปต่อยอดขยายผลแนะนำรูปแบบการจัดกิจกรรมให้กับครูคนอื่นได้รับทราบถึงประโยชน์ที่ได้รับว่าจะเกิดผลอย่างไรกับนักเรียนได้บ้าง”
(ครูผู้สอนคนที่ 1, 10 พฤษภาคม 2567)

“นำไปต่อยอดจัดกิจกรรมในเนื้อหาอื่น ๆ เพราะตนเองเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมเช่นนี้แล้ว”

(ครูผู้สอนคนที่ 2, 10 พฤษภาคม 2567)

“นำไปต่อยอดในการจัดกิจกรรมให้กับนักเรียน เพราะบางสมรรถนะต้องใช้เวลานานจึงจะเกิดสมรรถนะ
ที่ถาวรได้”

(ครูผู้สอนคนที่ 3, 10 พฤษภาคม 2567)

“นำความรู้ที่ได้รับการจัดกิจกรรมสามารถสร้างความมั่นใจให้กับตนเองได้ และคิดว่าสามารถนำไปให้
คำแนะนำกับผู้อื่นได้โดยเฉพาะครูผู้ช่วย ที่ผมเป็นครูพี่เลี้ยงอยู่”

(ครูผู้สอนคนที่ 7, 10 พฤษภาคม 2567)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ 2) เพื่อออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ และ 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อนำข้อมูลไปสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อหาองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Participatory Research: CBPR) เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 8 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพโรงเรียนที่เอื้อต่อการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคและความต้องการจำเป็นในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูฯ ตามบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูฯ เป็นการยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูฯ ขั้นตอนที่ 3 การวิพากษ์ร่างรูปแบบการพัฒนาครูฯ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูฯ ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูฯ ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ ขั้นตอนที่ 5 การเตรียมความพร้อมก่อนนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปใช้กับตัวอย่างวิจัย และดำเนินการเก็บข้อมูลพื้นฐานของครูฯ ขั้นตอนที่

6 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ จากการนำไปทดลองใช้กับตัวอย่างวิจัย โดยมีความมุ่งหมายรอง ได้แก่ 1) เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนาม (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA) ด้วยการใช้สถิติทดสอบ Hotelling's T² และ 2) เพื่อศึกษาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ขั้นตอนที่ 7 การสะท้อนผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ ด้วยการสนทนากลุ่มกับครูที่เป็นตัวอย่างวิจัย และขั้นตอนที่ 8 การศึกษาด้านประโยชน์และการต่อยอดของนำในการนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปใช้ ด้วยการสนทนากลุ่มกับครูที่เป็นตัวอย่างวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

1.1.1 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในแต่ละองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อนำข้อมูลไปสร้างแบบสอบถามองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการสร้างความคิด ครูควรมีทักษะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยเฉพาะทักษะด้านสื่อเทคโนโลยี มีทักษะการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย 2) องค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกัน ครูควรให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อการทำงานส่วนรวม 3) องค์ประกอบ การแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี เมื่อครูได้รับแนวปฏิบัติที่ดีสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ และควรมีการแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่ดีต่อกัน 4) องค์ประกอบ การแก้ปัญหา ครูควรมีทักษะการแก้ปัญหา และเมื่อครูเจอปัญหาต้องไม่ย่อท้อ 5) องค์ประกอบความสามารถในการสนับสนุนและกำหนดกำลังคนในอนาคต ควรสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาตนเอง 6) องค์ประกอบ การช่วยเหลือกันเอง มีตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีอุปสรรคในการปรับต่อการจัดการเรียนการสอน 7) องค์ประกอบความยืดหยุ่น ครูไม่ควรยึดติดกับวิธีใดวิธีหนึ่ง ครูยอมรับตนเองว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการเรียนการสอนแนวใหม่ที่เหมาะสมกับนักเรียนในยุคปัจจุบัน

8) องค์ประกอบการปรับปรุงทันที เมื่อครูเจอปัญหาในการจัดการเรียนการสอนต้องปรับปรุงแก้ไขทันที 9) องค์ประกอบความเข้าใจสถานการณ์ ครูควรมีทักษะในการรับมือต่อวิกฤติต่าง ๆ และ 10) องค์ประกอบการมีทัศนคติที่ดีและเปิดใจกว้าง ครูต้องมีทัศนคติเชิงบวกในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ ๆ โดยเฉพาะวิธีการสอนที่ทันสมัย

1.1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ พบว่า มีองค์ประกอบเชิงสำรวจการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ และองค์ประกอบที่ 5 ด้านการสร้างความคิด มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

1.1.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังการปรับโมเดล พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง 2) องค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี 3) องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น 4) องค์ประกอบด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต และ 5) องค์ประกอบด้านการสร้างความคิด

2. ผลออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

การออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากการทบทวนและศึกษาทฤษฎี แนวคิด จากเอกสาร หนังสือ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดยประยุกต์ใช้ขั้นตอนการจัดกิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ร่วมกับแนวคิดตามกรอบทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ซึ่งยึดแนวการจัดกิจกรรมบนความท้าทายเป็นหลักแล้วนำองค์ประกอบของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan บูรณาการเป็น

กิจกรรมประกอบเพื่อเสริมความแข็งแกร่งในการจัดกิจกรรมให้มั่นใจว่าสามารถจะทำให้ครูมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย 5 ชั้น ได้แก่ ชั้นที่ 1 การกระตุ้นความคิด (Big idea) ชั้นที่ 2 การตั้งคำถามให้ชวนคิด (The essential question) ชั้นที่ 3 ความท้าทาย (The challenge) ชั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) และชั้นที่ 5 การประเมินผล (Assessment) ซึ่งการออกแบบแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะในครั้งนี้ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 ปรับความคิดเปลี่ยนมุมมอง จำนวน 1 สัปดาห์ กิจกรรมที่ 2 นำทดลองสู่การปฏิบัติ จำนวน 3 สัปดาห์ กิจกรรมที่ 3 ย้อนกลับแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จำนวน 2 สัปดาห์ และกิจกรรมที่ 4 คัดสรรท่อนงานสู่การเปลี่ยนแปลง จำนวน 2 สัปดาห์ โดยผลการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูฯ พบว่า มีความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ด้านแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนารูปแบบฯ ซึ่งมีความสอดคล้องกันตลอดแนวทางการจัดกิจกรรม มีความเหมาะสมกับครูผู้นำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

3.1 ผลการทดสอบสมมติฐานของข้อมูลเปรียบเทียบการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะก่อนและหลังได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยใช้สถิติทดสอบ Hotelling's T² พบว่า ตัวอย่างวิจัยมีคะแนนการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังที่ได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ สูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะจากแบบประเมิน

3.2.1 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดยภาพรวม ครูมีความสามารถในการจัด

การเรียนรู้ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.2.2 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดยภาพรวม ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก

3.2.3 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดยภาพรวม ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.2.4 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดยภาพรวม ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก

3.2.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะเมื่อได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดยภาพรวม ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นหลักของคือผลการวิจัยในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ทั้งนี้แนวทางการออกแบบวิจัยเพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายของการวิจัยจำเป็นต้องศึกษาในประเด็นของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ สืบเนื่องจากยังไม่พบการศึกษาในเรื่องการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูในบริบทของคนไทยที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้ข้อมูลมาเป็นเป้าหมายในการออกแบบการขับเคลื่อนรูปแบบการพัฒนาครูร่วมกับเป้าหมายอีกประเด็นหนึ่งคือความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ เพื่อให้ได้กระบวนการออกแบบการขับเคลื่อนรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้นำการออกแบบการวิจัยโดย การประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Participatory Research: CBPR) เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ

ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ของการใช้รูปแบบพัฒนาครู ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครู ผลของการวิจัยในครั้งนี้จึงมีประเด็นที่น่าสนใจในการนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้หลากหลายประเด็นเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และนำผลการวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้หรือนำไปอ้างอิงต่อไป ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ใน 3 ประเด็นหลักตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ คือ องค์ประกอบและตัวแปรสังเกตของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง ประกอบด้วย 15 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต ประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบด้านการสร้างความคิด ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wheelans (2018) กล่าวถึงองค์ประกอบในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) การสร้างความคิด (Idea generation) 2) การทำงานร่วมกัน (Collaborative working) 3) การแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในห้องปฏิบัติการ (Sharing of best practice between labs) 4) การแก้ปัญหาเมื่อสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปด้วยดี (Problem solving when things don't go well) 5) ความสามารถในการสนับสนุนและกำหนดกำลังคนในอนาคต (Ability to support & define future workforce)

อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ข้อคำถามที่นำไปสู่การกำหนดตัวแปรในข้อของการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศ การเปลี่ยนแนวคิดเพื่อเตรียมการในการจัดการเรียนการสอนและปรับพฤติกรรมของตนเองในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีค่าน้ำหนักใกล้เคียงกันใน 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น และองค์ประกอบความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุง

ด้วยใจเปิดกว้าง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดตัวแปรดังกล่าวอยู่ในองค์ประกอบความช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น เนื่องมาจากข้อคำถามทั้ง 3 ประเด็นนี้ไม่ได้มุ่งเพื่อความเข้าใจในบทบาทของครูเพียงอย่างเดียวแต่รวมไปถึงการลงมือปฏิบัติเพื่อการปรับและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในการจัดเรียนการสอนรวมถึงบทบาทในการแลกเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะระหว่างกันของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถ้าเป็นองค์ประกอบความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง จะเป็นแค่รับรู้และเข้าใจอาจไม่ต้องลงมือปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ workhealthlife (2023) ที่กล่าวไว้ว่า ความเข้าใจสถานการณ์เป็นการรับข้อมูลให้มากที่สุดเพื่อพร้อมรับเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น ซึ่ง SoulSalt (2020) ได้กล่าวไว้ว่า ความเข้าใจแม้ว่าจะเป็นไปไม่ได้ที่จะทำนายอนาคต แต่ความเข้าใจถึงสิ่งที่คาดหวังจะทำให้มีความคิดที่ดีขึ้นเกี่ยวกับวิถีจัดการกับความไม่แน่นอนที่มาพร้อมกับ การเปลี่ยนแปลง ส่วนข้อคำถามที่นำไปสู่การกำหนดตัวแปรในข้อของการตระหนักถึงบทบาท ความสำคัญในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีค่าน้ำหนักใกล้เคียงกันใน 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง และองค์ประกอบการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัด ตัวแปรดังกล่าวอยู่ในองค์ประกอบความช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น สืบเนื่องจากตัวแปรในกลุ่มนี้มุ่งไปที่การช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเมื่อมีอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนโดยพฤติกรรมนั้นต้องมีความยืดหยุ่นและเต็มใจที่จะยอมรับความท้าทายรูปแบบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นขณะการจัดการเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ MacDonald et al., (2016) พบว่าการรับรู้และการเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของครู การคิดนอกกรอบและความยืดหยุ่น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเผชิญหน้าในการใช้หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครู ส่วนองค์ประกอบด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต เป็นการหาทางแก้ไขปัญหหรืออุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนในอนาคตเพื่อเป็นการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของเพื่อนร่วมงานให้เป็นผู้มีความสามารถเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ซึ่ง workhealthlife (2023) ได้กล่าวไว้ว่าการช่วยเหลือกันเป็นโอกาสในการสร้างอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงานเข้ากับทีมโดยช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้มีแนวโน้มที่จะสร้างเป้าหมายในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น และจากข้อคำถามที่นำไปสู่การกำหนดตัวแปรในข้อการวางแผนในการจัดคนตามความถนัดและความสามารถเพื่อเตรียมการจัดการเรียนการสอน และเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปรับตัวต่อ

การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ มีค่าน้ำหนักใกล้เคียงกันใน 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต และ องค์ประกอบการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดตัวแปรดังกล่าวอยู่ในองค์ประกอบการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต สืบเนื่องจากในงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบของการปรับตัวของครูเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะซึ่งเป็นภาพอนาคต ดังนั้นตัวแปรที่เกิดจากข้อคำถาม 2 นี้จึงมีความเหมาะสมในการจัดอยู่ในองค์ประกอบดังกล่าวมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fife-Demski, V.M. (2021) ที่พบว่า การปรับตัวในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ครูผู้สอนควรส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานยอมรับความท้าทายที่มาพร้อมกับการสอนและมองว่าเป็นวิธีการเรียนรู้วิธีหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะหลังการปรับโมเดล พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายความว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสามารถนำมาอธิบายการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี และองค์ประกอบด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น ซึ่งมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากันคือ 0.95 ทั้งนี้ เนื่องจากใน 2 องค์ประกอบนี้มีพื้นฐานในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งในองค์ประกอบด้านการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีนั้นจะมุ่งเน้นการปรับในการทำงานร่วมกันของเพื่อนร่วมงานโดยการรับฟังความคิดเห็นให้มีความสำคัญของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดีไปปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตนเอง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปร 2 อันดับแรกที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าข้ออื่นคือ ความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการงานส่วนรวมจะทำให้สามารถปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะให้ประสบความสำเร็จได้ และตัวแปรความสำคัญของการแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดีไปปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูจะสามารถจะปรับตัวได้ดี นอกจากการได้ทำงานร่วมกันผู้อื่นให้รู้สึกว่าคุณเองมีเพื่อนคอยช่วยเหลือแนะนำแล้ว การได้มีตัวแบบที่ดีมีแนวทางที่ดีให้สามารถนำไปปรับประยุกต์ได้นั้น จะทำให้ครูมองเห็นแนวทางในการปฏิบัติได้ถูกต้อง จะช่วยทำให้มั่นใจว่าสามารถปรับตัวได้ดีมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิที่แสดงความคิดเห็นว่า “การเรียนรู้ที่ดีคือ การเรียนรู้จากคนใกล้ตัว

เพราะเขาจะมีเทคนิควิธีการสอนที่ดีที่เราสามารถนำมาปรับประยุกต์เป็นของเราได้” (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 5 ตุลาคม 2566) และผลการสัมภาษณ์ “การสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองได้ ที่สำคัญต้องรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน” (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 4 ตุลาคม 2566) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Rojer (2021) ที่กล่าวถึงวิธีในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเชิงบวก ว่าการแบ่งปันความคิดของตนเองกับผู้อื่น ด้วยการพูดคุยกับคนรอบข้างและเพื่อนร่วมงานซึ่งการพูดคุยกับคนอื่น ๆ ในสถานการณ์จะช่วยทำให้มั่นใจได้ว่าคนรอบข้างจะคอยเป็นกำลังใจและช่วยเหลืออยู่เสมอ

องค์ประกอบด้านการช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่นนั้นมุ่งเน้นการปรับตัวในการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเมื่อมีอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องมีพื้นฐานการปรับตัวในด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต้องมีความยืดหยุ่นที่จะยอมรับความท้าทายรูปแบบใหม่ในการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปร 2 อันดับแรกที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าข้ออื่นคือ ตัวแปรที่มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแนวคิดเพื่อเตรียมการในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ และตัวแปรการปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ไปตามศักยภาพของผู้เรียนและตรงตามแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าตัวแปรข้ออื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าการที่ครูจะสามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้นั้นการช่วยเหลือกันร่วมกันทำงานและควรต้องมีความยืดหยุ่นไม่ยึดติดกับแนวคิดเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิที่แสดงความคิดเห็นว่า “..เราอาจจะไม่เก่งในทุกเรื่อง บางครั้งเราให้ผู้อื่นช่วยเหลือจะทำให้งานสำเร็จไปด้วยได้ดี การช่วยเหลือกันจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงาน..” (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 3 ตุลาคม 2566) และผลการสัมภาษณ์ “เมื่อมีการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ครูต้องกล้าในการเปลี่ยนความคิดไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ต้องพร้อมปรับเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ” (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 4 ตุลาคม 2566) สอดคล้องกับแนวคิดของ workhealthlife (2023) กล่าวถึงข้อดีของการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงให้เป็นเรื่องง่ายโดยต้องมีความยืดหยุ่น และแสดงความเต็มใจที่จะยอมรับความท้าทายใหม่พร้อมกับการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจะทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gura (2019) กล่าวว่า การยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยความยืดหยุ่นจะสามารถจัดการกับปัญหาได้มากขึ้น

องค์กรประกอบการด้านการแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต มีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบรองลงมา คือ 0.94 ทั้งนี้เนื่องจากการมีทักษะการแก้ปัญหาที่ดีจะช่วยทำให้สามารถมีการปรับตัวได้ดีเมื่อต้องเจอปัญหาแล้วสามารถจัดการกับปัญหาได้จะทำให้ไม่เกิดความย่อท้อ รวมถึงถ้าในองค์กรมีการวางแผนที่ดีในการสนับสนุนให้คนในองค์กรได้ทำงานตามศักยภาพตามความถนัดจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น Lyondellbasell (n.d.) บางคนสามารถปรับตัวให้เข้าการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ได้ง่ายกว่าคนบางคน ซึ่งทักษะการปรับตัวจะเป็นสิ่งที่เราสามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้ ทักษะหนึ่งก็คือ ทักษะในการแก้ปัญหา การมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ดี จะทำให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายขึ้น ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปร 2 อันดับแรกที่มีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบมากกว่าข้ออื่นคือ ตัวแปรรู้จักการวางแผนในการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาตนเองเพื่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ และตัวแปรการมีแนวคิดในการคัดเลือกคนที่มีศักยภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการเตรียมการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิที่แสดงความคิดเห็นว่า “ในการให้ครูสอนวิชาใด ๆ หรือรับผิดชอบหน้าที่ใด สิ่งที่สำคัญคือ การได้รู้จักศักยภาพของครูเพื่อจะได้วางงานให้ถูกคน ดังคำพูดที่ว่า *put the right man on the right job* ดังนั้นการคัดเลือกคนตามความถนัดจึงสำคัญ” (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 5 ตุลาคม 2566) และผลสัมภาษณ์ที่ว่า “ปัญหาที่พบจะผ่านไปได้ครูต้องมีความอดทนและไม่ย่อท้อต่อการแก้ปัญหา ต้องตระหนักถึงความสำคัญของการค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นถ้าแก้ปัญหาคคนเดียวไม่ได้ อาจสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือเพื่อนครูด้วยกัน” (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 4 ตุลาคม 2566) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Neill et al., (2017) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมของทีมที่แข็งแกร่งซึ่งสร้างขึ้นจากความเป็นผู้นำร่วมกับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความมุ่งมั่น โดยได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่เข้มแข็งเพื่อให้การทำงานร่วมกันมีความสมบูรณ์และยั่งยืน

องค์กรประกอบการด้านการสร้างความคิด มีค่าน้ำหนักองค์กรประกอบรองลงมา คือ 0.92 ซึ่งองค์กรประกอบนี้มีความสำคัญต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นอย่างมาก สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะที่เชื่อมโยงกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ ไว้ว่า ครูผู้สอนต้องได้รับการอบรมพัฒนาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรรายวิชาฐานสมรรถนะ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนที่มีแนวโน้มในการสอนที่ดี ให้เป็นครูต้นแบบใน

ทุกสาขาวิชา ดังนั้นองค์ประกอบด้านการสร้างความคิด จึงส่งผลต่อการปรับในการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นอย่างมาก เพราะการปรับตัวในการค้นหาแนวคิดใหม่ ๆ โดยการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตระหนักถึงความสำคัญในการเปิดรับการใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปร 2 อันดับแรกที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าข้ออื่นคือ เห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ และตัวแปรตระหนักถึงความสำคัญของการค้นหาแนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิที่แสดงความคิดเห็นว่า “ไม่ยึดติดการจัดการเรียนการสอนกับวิธีใดวิธีหนึ่งพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอพร้อมที่จะเรียนรู้โดยการพัฒนาตนเองทั้งอบรม On-site และ ฝึกตนเองด้วย On-line เน้นต้องลงมือทำจริง นำไปปฏิบัติจริงในห้องเรียน” (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 3 ตุลาคม 2566) และผลการสัมภาษณ์ที่พบว่า “...การเตรียมการสอนที่ดีควรมีการใช้สื่อที่หลากหลายมีการใช้สื่อทางเทคโนโลยีโดยการปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีเปลี่ยนไป มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการสอนให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาตลอดเวลา...” (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 3 ตุลาคม 2566)

องค์ประกอบสุดท้ายคือ องค์ประกอบด้านความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ คือ 0.86 ซึ่งองค์ประกอบนี้เป็นการปรับตัวในการยอมรับและเข้าใจต่อสิ่งที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ให้มีการปรับตัวโดยมีความคิดที่จะมุ่งมั่นตั้งใจ เปิดใจยอมรับมีทัศนคติเชิงบวกเมื่อต้องดำเนินการในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะและมีความพร้อมในการจัดการความรู้สึกกังวลและความเครียดที่เกิดขึ้นโดยการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่ง Omozua (n.d.) ได้กล่าวไว้ว่าการเป็นฝ่ายรับความหวาดกลัวในสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นสามารถเรียนรู้ที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยความฉลาดทางอารมณ์โดยการจัดการปฏิกิริยาที่หวาดกลัวหรือความกังวลของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wah (2010) ที่ศึกษากลยุทธ์ต่าง ๆ สำหรับการปรับตัวในการศึกษาแบบมีส่วนร่วม พบว่า จุดเน้นอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงของครูผ่านการเปลี่ยนทัศนคติและการพัฒนาทักษะระหว่างการสอน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปร 2 อันดับแรกที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าข้ออื่นคือ ความเข้าใจและเปิดใจยอมรับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ และตัวแปรมีความมุ่งมั่นที่จะจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร

ฐานสมรรถนะให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิที่แสดงความคิดเห็นว่า “ปัจจุบันนี้หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะไม่รับรู้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะความก้าวหน้าต่าง ๆ เปลี่ยนไป รูปแบบการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป สถานการณ์ในยุคเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการศึกษาก็เช่นกัน ดังนั้นครูต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและปรับตัวให้ได้เช่นกัน” (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 3 ตุลาคม 2566) และผลการสัมภาษณ์ที่พบว่า “เปิดใจยอมรับสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของตนเอง เพื่อนำไปจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ” (สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 3 ตุลาคม 2566) โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Coaching (2019) กล่าวถึงวิธีการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้เป็นตัวเองมากที่สุด วิธีหนึ่งคือ ให้จำไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นธรรมดาและจำเป็น บางครั้งการยอมรับเหล่านี้เพียงอย่างเดียวจะทำให้มีสถานะที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นหรือมีความสามารถมากขึ้นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

2. ผลการออกแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

การออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Participatory Research: CBPR) เป็นแนวทางในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครู ซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพโรงเรียนที่เอื้อต่อการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูฯ ขั้นตอนที่ 3 การวิพากษ์ร่างรูปแบบการพัฒนาครูฯ ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการพัฒนาครูฯ ขั้นตอนที่ 5 การเตรียมความพร้อมก่อนนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปใช้ ขั้นตอนที่ 6 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ ขั้นตอนที่ 7 การสะท้อนผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ และขั้นตอนที่ 8 การศึกษาด้านประโยชน์และการต่อยอดของการนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ไปใช้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Minkler et al., (2012) ที่กล่าวถึงขั้นตอนในกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการค้นหาปัญหาหรือแก้ไขปัญหาในชุมชนตามการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR) เริ่มตั้งแต่การกำหนดวาระการประชุมไปจนถึงการกำหนดนโยบาย การยอมรับ การนำไปปฏิบัติ ตลอดจนการประเมินผลและการแก้ไข และ Echeverri (2013) กล่าวถึง แนวทางการดำเนินงานตามการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR) เริ่มต้นจากการกำหนดข้อตกลงในเรื่อง

ภารกิจ เป้าหมาย และผลลัพธ์ร่วมกันของคนในชุมชนมุ่งเน้นไปที่จุดแข็งและความต้องการที่ระบุ โดยใช้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันมีโครงสร้างการกำกับดูแลเพื่อกำหนด บทบาท บรรทัดฐาน และกระบวนการในการดำเนินการ และสร้างสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันของผู้วิจัยกับ คนในชุมชน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (CBPR) กำหนด เป็นขั้นตอนการดำเนินการเพื่อให้ได้รูปแบบพัฒนาครูทั้ง 8 ขั้นตอนมุ่งเน้นคนในชุมชน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ คณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน ร่วมในกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอนเพื่อให้ข้อมูลสาระสนเทศที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของชุมชน อย่างแท้จริง ซึ่ง Israel et al., (1998, as cited in Bush et al., 2019, p.2) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม ของชุมชนในการวิจัยเป็นการร่วมมือกันระหว่างสมาชิกในชุมชน ตัวแทนองค์กรและนักวิจัยใน ทุกขั้นตอนการวิจัย ผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยมีส่วนทำให้เกิดแนวคิดเป็นหนึ่งเดียวเพื่อ ส่งเสริมความเข้าใจต่อปรากฏการณ์และเป็นพลวัตร ด้านสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนและ ชุมชนยังได้รับความรู้จากการปฏิบัติจริงที่จะทำให้สมาชิกในชุมชนนำไปใช้ได้จริง

การออกแบบรูปแบบการพัฒนาครู มีประเด็นสำคัญอีกประเด็นคือ การผสมผสาน แนวคิดการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครู โดยประยุกต์ใช้ขั้นตอนการจัดกิจกรรมตาม แนวคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) (Nichols et al., 2008) ร่วมกับ แนวคิดตามกรอบทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan (2006, as cited in Pion, 2020) โดยยึดแนว การจัดกิจกรรมบนความท้าทายเป็นหลักแล้วนำองค์ประกอบของทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan มาบูรณาการเป็นกิจกรรมประกอบเพื่อเสริมความแข็งแกร่งในการจัดกิจกรรมให้มั่นใจว่า สามารถจะทำให้ครูมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตาม แนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการจัดกิจกรรมในการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาครู ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การกระตุ้นความคิด (Big idea) ขั้นที่ 2 การตั้งคำถามให้ชวนคิด (The essential question) ขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The challenge) ขั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) และขั้นที่ 5 การประเมินผล (Assessment) ซึ่งผู้วิจัยได้ออกกิจกรรมการจัดกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนมุ่งเน้นให้ครูเกิดการเรียนรู้ ร่วมกันด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ การจัดกิจกรรมในรูปแบบของการดูสถานการณ์ต่าง ๆ จากยูทูบ การสนทนาแสดงความคิดเห็นร่วมกันที่มุ่งเน้นกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็น เป็น การกระตุ้นความคิดให้อยากเรียนรู้เพื่อหาคำตอบ นอกจากนี้จัดกิจกรรมในรูปแบบกระบวนการ กลุ่มโดยให้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิด ร่วมกันวางแผนในการแก้ปัญหาที่เกิดจากคำถาม

ให้ชวนคิดร่วมกัน แล้วนำมาออกแบบกิจกรรมตามประเด็นที่กำหนด รวมถึงการนำแนวคิดวิธีการปฏิบัติที่ดีมาแลกเปลี่ยนกันในกลุ่มใหญ่ ผู้วิจัยกับครูจะร่วมสะท้อนการจัดการกิจกรรมทันทีว่ามีสิ่งใดไม่ชัดเจนไม่เข้าใจหรือเมื่อนำกิจกรรมไปปฏิบัติเป็นไปตามแผนที่ได้ออกแบบไว้หรือไม่ เหตุใดไม่เป็นไปตามแผนฯ หรือเหตุใดทำให้บรรลุไปตามแผนที่ได้ออกแบบไว้ แล้วนำผลมาสะท้อนให้กับเพื่อนครูเพื่อจะได้เป็นข้อมูลให้คนอื่นปรับแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ วิภาวรรณ ฉายดิลก (2562) ที่ทำการวิจัยแล้วพบว่า ในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ควรจัดกิจกรรมให้มีการประชุม ปรึกษาหารือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศงาน และการสะท้อนข้อมูลย้อนกลับ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผ่านกิจกรรมพัฒนาตนเองในหลาย ๆ รูปแบบ เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่ง Nichols et al., (2008, pp. 8 - 10) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning) ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มีความยืดหยุ่นและสามารถเลือกปรับให้เหมาะแก่การใช้งานเพื่อใช้เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ หรือสามารถประยุกต์ปรับใช้กับการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ โดยมุ่งเน้นแนวคิดที่เป็นสากลและความท้าทายต่อการกำหนดและพัฒนาการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับแต่ละท้องถิ่นและยุคสมัย

รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีส่วนประกอบ ดังนี้ ความเป็นมาของรูปแบบฯ ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎี โครงการสร้างการจัดกิจกรรม แผนการจัดการกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครู จำนวน 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 ปรับความคิดเปลี่ยนมุมมอง กิจกรรมที่ 2 นำทดลองสู่การปฏิบัติ กิจกรรมที่ 3 ย้อนกลับแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และกิจกรรมที่ 4 คิดสะท้อนงานสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งแต่ละกิจกรรมประกอบด้วยหัวข้อ เนื้อหาสาระ จุดประสงค์การเรียนรู้ ความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการจัดกิจกรรม สื่อประกอบการจัดกิจกรรม ชิ้นงาน/ภาระงาน และการประเมินผล เมื่อนำรูปแบบการพัฒนาครูฯ ที่ออกแบบไปตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาครูฯ มีความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ด้านแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนารูปแบบ ด้านแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนารูปแบบ ซึ่งมีความสอดคล้องกันตลอดแนวทางการจัดกิจกรรม มีความเหมาะสมกับครูผู้นำไปปฏิบัติเพื่อให้มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช ภูคงกิจ (2560) และวลิดา อุ่นเรือน (2563) พบว่า รูปแบบ

การจัดการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ซึ่งผลการประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ภายหลังการจัดการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมดังต่อไปนี้

- ปรับกิจกรรมที่ 2 นำทดลองสู่การปฏิบัติ จากเดิมออกแบบการจัดการกิจกรรมให้ ความรู้กับตัวอย่างวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ไว้ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการออกแบบการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งให้ความรู้ผ่านกิจกรรมเพิ่มจากกิจกรรมที่ 1 และให้ความรู้ด้าน ออกแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พร้อมกันในกิจกรรมที่ 2 ในคราวเดียวกัน แต่พบว่าตัวอย่าง วิจัยส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจในเรื่องการเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ด้านความรู้ (K) ด้านทักษะ กระบวนการ (P) และด้านเจตคติ (A) โดยเฉพาะด้านทักษะกระบวนการ (P) ตัวอย่างวิจัย ไม่สามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงการเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ในแผนการสอนไปที่สมรรถนะและ สมรรถนะเฉพาะได้ จึงไม่สามารถดำเนินการต่อในกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับทำวิจัยในชั้นเรียน จึงได้ปรับการจัดกิจกรรมเพิ่มครั้งที่ 2 ในสัปดาห์ที่ 2 ขึ้น ซึ่งยังจัดกิจกรรมเป็น 3 ชั้นเหมือนกันคือ ขั้นที่ 1 กระตุ้นความคิด (Big idea) ขั้นที่ 2 ตั้งคำถามให้ชวนคิด (The essential question) และ ขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The challenge)

- ปรับกิจกรรมที่ 2 นำทดลองสู่การปฏิบัติ โดยการปรับในขั้นที่ 4 การแก้ปัญหา และลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) ในสัปดาห์ที่ 3 จากที่ผู้วิจัยได้สังเกตการสอนของตัวอย่าง วิจัยในห้องเรียน พบว่า ยังวิเคราะห์การเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ไม่ถูกต้อง การวิเคราะห์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะไม่สอดคล้องกัน จึงได้เพิ่มกิจกรรมในขั้นนี้ขึ้นโดยการประชุม กลุ่มย่อยกับตัวอย่างวิจัยเพื่อปรับความเข้าใจในการออกแบบการจัดการเรียนซึ่งประชุมกลุ่มย่อย เป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้คำแนะนำเพิ่มเติม

- กิจกรรมที่ 3 ย้อนกลับแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ประสบการณ์ ผู้วิจัยปรับรูปแบบการจัด กิจกรรมให้ความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เข้าใจง่ายมากขึ้น โดยการปรับใบกิจกรรมเพื่อฝึก ปฏิบัติ สืบเนื่องจากในการจัดกิจกรรมที่ 2 นำทดลองสู่การปฏิบัติ ในครั้งที่ 2 นั้นได้ให้ความรู้ เบื้องต้น เกี่ยวกับการกำหนดปัญหาให้ได้มาซึ่งชื่อเรื่องของการวิจัยในชั้นเรียน การเขียน จุดประสงค์ของการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย แล้วมอบหมายให้ตัวอย่างวิจัยเตรียมประเด็นที่

สนใจหรือที่ค้นพบในห้องเรียนเพื่อจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมานำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป พบว่า ตัวอย่างการวิจัยส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจวิธีการเขียนในขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยจึงปรับใบกิจกรรมให้ตัวอย่างวิจัยให้เข้าใจง่ายมากยิ่งขึ้นจึงเพิ่มกิจกรรมนี้ในขั้นตอนนี้

3. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ นำไปสู่การอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ พบว่า ครูที่ได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะสูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ข้อที่ 2 แสดงให้เห็นว่าเมื่อจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูฯ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสามารถทำให้ครูมีการปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนที่ต่างไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติได้อย่างไม่รู้สึกท้อแท้สามารถจัดการกับสิ่งแปลกใหม่ไปจากชีวิตประจำได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ UWorld (2021) และ Wheelans (2022) ที่กล่าวว่า ตัวของเราต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้มองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ดี หากเกิดความรู้สึกเครียดหรือไม่สบายใจกับการเปลี่ยนแปลงให้จัดการกับความเครียดนั้นก่อน ซึ่งการยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นส่วนสำคัญของชีวิต อาจมีการแบ่งปันความคิดของตนเองกับผู้อื่น และแสดงความเปิดใจกว้างต่อแนวคิดและข้อเสนอใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fife-Demski (2023) ทำการศึกษาเรื่องการปรับตัวสู่การสร้างหลักสูตร: ระดับการมีส่วนร่วมของนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า นักศึกษาศึกษาวิชาชีพครูสามารถปรับตัวต่อจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ต้องการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนยอมรับความท้าทายที่มาพร้อมกับการสอนและมองว่าเป็นวิธีการเรียนรู้อย่างหนึ่ง สอดคล้องกับ MacDonald et al., (2016) ศึกษาเรื่อง หลักสูตรของครู: การรับรู้และการเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนแปลง พบว่า ความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบ เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการพิจารณาว่าครูสามารถปรับตัวในการบังคับใช้ และการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร

3.2 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ พบว่าครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2561) พบว่า ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้และครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในระดับดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสตรา เกลิมศร (2563) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 และมีพัฒนาการความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้นหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดี วงษานาว (2560) พบว่า ผลการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 21 ก่อนการทดลองและหลังการทดลองมีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง และ Baldiris et al., (2016) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาความสามารถของครูในการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้แบบเรียนรวม พบว่า ครูเข้าร่วมในการออกแบบและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพครู 5 ขั้นตอน มีการพัฒนาความสามารถในกระบวนการนำหลักการ การออกแบบสากลเพื่อการเรียนรู้ไปใช้ในการออกแบบแผนการสอนแบบรวมได้

ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านของความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะพบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้และด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 เมื่อการประเมินผลให้คะแนนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยพิจารณาจากแผนการจัดการเรียนรู้นั้นมีผลการประเมินได้คะแนนน้อย แต่เมื่อไปสังเกตการณ์สอนในห้องเรียน พบว่า มีการจัดการเรียนการสอนที่สามารถสร้างให้นักเรียนเกิดความรู้ในเรื่องที่สอนได้เป็นอย่างดี มีการจัดกิจกรรมกลุ่ม นำเกมมาใช้ในการสอน นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมได้ดีมาก ซึ่งเมื่อไปพิจารณาข้อมูลภูมิหลังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 มีอายุ 56 ปีขึ้นไป และดำรงตำแหน่งครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นไปได้ที่อายุมากมีผลต่อความสามารถในการออกแบบด้านการจัดกิจกรรมไม่ถนัด แต่ด้วยประสบการณ์ในการสอนมาก

จึงสามารถจัดการเรียนการสอนถ่ายทอดความรู้ให้นักเรียนได้เป็นอย่างดี ในทำนองเดียวกันผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 เมื่อการประเมินผลให้คะแนนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยพิจารณาจากแผนการจัดการเรียนรู้นั้นมีผลการประเมินได้คะแนนดีมาก แต่เมื่อไปสังเกตการสอนไม่สามารถสอนได้ตามกำหนดการที่ได้ออกแบบไว้ ซึ่งเมื่อไปพิจารณาข้อมูลภูมิหลังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 มีอายุอยู่ระหว่าง 25 – 35 ปี และมีประสบการณ์ในการสอนน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ ปะวันณ (2561) พบว่า ครูที่มีช่วงอายุ 51 – 60 ปี ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอนด้านเทคนิคการสอนและสื่อการสอนมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อได้รับความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบพัฒนาครู ในกิจกรรมที่ 1 ของสัปดาห์ที่ 1 ครูยังไม่เข้าใจในการเขียนจุดประสงค์การเรียนรู้ ไม่สามารถใช้คำที่บ่งบอกพฤติกรรมด้านความรู้ (K) ด้านทักษะกระบวนการ (P) และด้านเจตคติ (A) และยังไม่เข้าใจการกำหนดจุดประสงค์ให้สามารถวัดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะที่ตรงกับเนื้อหาที่สอนได้ เมื่อได้รับความรู้และได้ทำกิจกรรมเพื่อฝึกการเขียนจุดประสงค์ร่วมกับกิจกรรมกลุ่ม ทำให้ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น สามารถสร้างเกณฑ์ในการวัดประเมินผลได้ ทำให้การบันทึกผลหลังการจัดกิจกรรมถูกต้องสะท้อนผลการจัดกิจกรรมการสอนได้ อาจยังมีบางคนที่ยังสับสนอยู่บ้างในการออกแบบแต่ปฏิบัติจริงในห้องเรียนสามารถทำได้ถูกต้อง ส่วนความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากตัวอย่างวิจัยส่วนใหญ่สามารถออกแบบสื่อ นวัตกรรม ประกอบการเรียนการสอนที่สามารถทำให้นักเรียนเกิดองค์ความรู้ได้เป็นอย่างดี มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายซึ่งส่วนใหญ่ตัวอย่างวิจัยจะนำสื่อทางเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการสอน เช่น เกม Wordwall , Quiziz , Kahoot , YouTube นอกจากสร้างองค์ความรู้ให้กับนักเรียนแล้วยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนได้เป็นอย่างดี และจากการสังเกตพฤติกรรมการสอนของตัวอย่างวิจัยบางคน ออกแบบการใช้สื่อไว้อย่างหลากหลายเมื่อปฏิบัติจริงไม่สามารถดำเนินการได้ครบตามที่ได้ออกแบบไว้ และบางคนกำหนดสมรรถนะหลักไว้เยอะเกินไปเมื่อออกแบบสื่อการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมไม่สามารถทำให้นักเรียนเกิดสมรรถนะตามที่กำหนดไว้ภายใน 1 ชั่วโมงที่สอน บางคนออกแบบสื่อตามความคุ้นชินที่เคยเห็นในหนังสือเรียนเมื่อปฏิบัติจริงใช้สื่อรอบตัวและใช้ได้จริงร่วมสมัย เช่น ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เรื่องการเกิดเงา วางแผนไว้ใช้เทียนเป็นแหล่งกำเนิดแสง เมื่อปฏิบัติจริงใช้แสงไฟจากแฟลชโทรศัพท์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุกดาเมธี ศรีพงษ์เพริศ (2561) ผลการวิจัยพบว่า ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแยกประเด็นข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย เช่น computer, Tablet, Interactive Board 2) ครูมอบหมายให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่อสารสนเทศเช่น Internet YouTube 3) ครูใช้สื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ เช่น E-learning, E-book, CAI ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกครั้ง และลำดับสุดท้าย คือ ครูใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อช่วยในการจัดการเรียนรู้ เช่น Pickers, Kahoot, Socrative ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวม โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สองเป็นสำคัญซึ่งพบว่า เป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้รวมได้ดี ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวบ่งชี้หรือกำหนดนโยบายสามารถนำตัวบ่งชี้การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูที่ค้นพบจากการวิจัยนี้ไปวางแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์

2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Participatory Research: CBPR) มาใช้ในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูฯ ภายใต้บริบทพื้นที่ในสนามวิจัย ดังนั้นการนำกระบวนการตามแนวทางของ CBPR ทั้ง 8 ขั้นตอนไปใช้ ควรศึกษาถึงรายละเอียดในการดำเนินในแต่ละขั้นตอนให้เข้าใจ ตลอดจนต้องตระหนักว่าชุมชนที่ต้องศึกษาหรือทำการวิจัยมีเอกลักษณ์และมีลักษณะเฉพาะตามสภาพบริบทในชุมชนอย่างไร เพราะการทำวิจัยตามแนวทางของ CBPR นั้นอยู่บนพื้นฐานจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของคนชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนในชุมชน จึงจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลพื้นฐานของคนที่จะมาร่วมในการวิจัยในแต่ละขั้นตอนให้ละเอียด ซึ่งได้แก่ ประสพการณ์ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ การมีบทบาทหน้าที่ในพื้นที่ที่ต้องการศึกษา เป็นต้น

3. การจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะนั้นเป็นการประยุกต์ใช้ขั้นตอนการจัดกิจกรรมตามแนวความคิดการเรียนรู้บนความท้าทาย (Challenge Based Learning)

ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 กระตุ้นความคิด (Big idea) ขั้นที่ 2 ตั้งคำถามให้ชวนคิด (The essential question) ขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The challenge) ขั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action) และขั้นที่ 5 การประเมินผล (Assessment) ร่วมกับแนวคิดตามกรอบทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan ในการเสริมกระบวนการให้ครูมีการปรับตัวได้ดี ดังนั้นเมื่อนำรูปแบบพัฒนาครูนี้ไปใช้ ควรศึกษารายละเอียดของทั้ง 2 แนวคิดนี้ให้เข้าใจเพื่อจะได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและตอบสนองให้ครูมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้ดี

4. สิ่งที่พบในงานวิจัยคือเมื่อนำจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ไปใช้ดำเนินการจัดกิจกรรม พบว่าในช่วงแรกครูยังสับสนเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะ จะจัดกิจกรรมเพื่อการวัดประเมินผลอย่างไรให้เชื่อมโยงกัน และพบว่าบางสมรรถนะต้องใช้ระยะเวลานานจึงจะทำให้นักเรียนเกิดสมรรถนะตามหลักสูตรได้ ดังนั้นควรเพิ่มระยะในกิจกรรมที่ให้ครูฝึกปฏิบัติในการออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะให้มากขึ้น

5. การจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในครั้งนี้เพื่อให้ครูพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเมื่อต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ดังนั้นถ้าหลักสูตรฐานสมรรถนะยังไม่ถูกนำมาใช้ในการจัดการศึกษา สามารถนำกิจกรรมไปปรับประยุกต์ในการส่งเสริมให้ครูมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้ออกแบบกิจกรรมส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมทั้ง 5 ด้านที่เกี่ยวข้องภาระหน้าที่ครูที่ต้องปฏิบัติ ด้วยเหตุในปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่รวดเร็วตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเกิดวิกฤติของโรคอุบัติใหม่ หรือตามนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนไป เป็นต้น

6. จากผลการวิจัยอายุและประสบการณ์ของครูมีผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการปรับตัวของครู และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบ การช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่นและองค์ประกอบการทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี มีค่านำหนักขององค์ประกอบมากที่สุด ซึ่งตัวบ่งชี้ในทั้ง 2 องค์ประกอบนี้ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงการได้รับแนวปฏิบัติที่ดีสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ดังนั้นเพื่อลดช่องว่างระหว่างอายุและเติมเต็มศักยภาพของครูจึงควรส่งเสริมการจัด

กิจกรรมในรูปแบบการทำงานร่วมกัน การจัดทีมที่ปรึกษา หรือใช้แนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มาใช้ในการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน

7. จากผลการวิจัย พบว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีคะแนนน้อยกว่าด้านอื่น ดังนั้นควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยการให้ครูเข้ารับการพัฒนาศักยภาพในการสร้างผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อตัวครูผู้สอนเองทั้งทางตรงคือได้มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน และทางอ้อมคือ ครูมีผลงานทางวิชาการเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการส่งเสริมการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวทางการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-Based Participatory Research: CBPR) ซึ่งในการดำเนินการตามขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพโรงเรียนที่เอื้อต่อการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูฯ ในประเด็นข้อมูลพื้นฐานด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ตามบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มการวิเคราะห์กลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เชิงแก้ไข กลยุทธ์เชิงป้องกัน และกลยุทธ์เชิงรับ (TOWS Metrix) ร่วมด้วยเพื่อเป็นการสร้างกรอบแนวคิดเพิ่มเติมอย่างเป็นระบบร่วมกับการพิจารณาข้อมูลที่ได้จากอุปสรรค โอกาส จุดแข็ง และจุดอ่อน ที่ค้นพบ

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยถึงการนำกิจกรรมการเรียนรู้แบบความท้าทาย (CBR) นี้ไปปรับใช้ร่วมกับแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่มีการบูรณาการกับแหล่งเรียนรู้ในชุมชนสืบเนื่องจากครูผู้สอนที่เป็นตัวอย่างวิจัยนำแหล่งเรียนรู้ในชุมชนมาจัดกิจกรรมเชิงบูรณาการเพื่อให้นักเรียนเกิดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามหลักสูตรฐานสมรรถนะซึ่งบางสมรรถนะต้องใช้เวลานานในการจัดกิจกรรมจึงจะเกิดพฤติกรรมแบบต่อเนื่องและถาวร อีกทั้งการวิจัยครั้งนี้นำกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ซึ่งเน้นการได้รับความรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงของคนในชุมชนและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมของชุมชน ดังนั้นถ้ามีการศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกไปด้วย จะทำให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญภายใต้บริบทของชุมชน

บรรณานุกรม

- Abbas, M. (2014). KEY TO SUSTAINABILITY: EMBRACING CHANGE. *Pakistan Business Review*. 16(3), 525-530.
- Abel, A. (2023, May 26). *Why Embracing Change is Essential to Growth*.
<https://www.smallerearth.com/blog/why-embracing-change-is-essential-to-growth>
- Afrikan, T., Solihatin, E., & Musnir, D. (2020). Improving teacher's ability through training in learning strategies based on cooperative STAD techniques. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 5(1), 73-80.
- Allison B. Hall & Trespalacios, J. (2019 August). *Personalized Professional Learning and Teacher Self-Efficacy for Integrating Technology in K–12 Classrooms*. *Journal of Digital Learning in Teacher Education*. 35(4), p. 221-235.
- Andrew B. Barron, Eileen A. Hebets, Thomas A. Cleland, Courtney L. Fitzpatrick , Mark E. Hauber , and Jeffrey R. Stevens (2015). Embracing multiple definitions of learning. *Trends in Neurosciences*, 38(7), 405-407.
- Auemaneekul, N. (2010. January-April). The Continuum from Action Research to Community Based Participation Research. *Journal of Public Health*. 40(1), 86-100.
- Baldiris, N.S., Zervas, P., Fabregat Gesa, R., & Sampson, D. G. (2016). Developing Teachers' Competences for Designing Inclusive Learning Experiences *Educational Technology & Society*, 19 (1), 17–27.
<https://www.jstor.org/stable/10.2307/jeductechsoci.19.1.17>
- Barutu, R.Y., Saragi, D., Ruslan, D. (2018, November). TEACHER'S ABILITY TO MANAGE CIVICS EDUCATION GUIDED ON INQUIRY LEARNING IMPROVING STUDENT ABILITY AT GRADE V IN PRIMARY SCHOOL NO 030293, LAE HOLE DAIRI, INDONESIA. *International Journal of Education, Learning and Development*. 6(11), 39-51.
- Burke, D. M., & Foulger, T. S. (2014). Mobile learning in teacher education: Insight from four programs that embraced change. *Journal of Digital Learning in Teacher Education*, 30(4), 112-120.

- Bush, E. J., Singh, R. L., & Kooienga, S. (2019). Lived experiences of a community: Merging interpretive phenomenology and community-based participatory research. *International Journal of Qualitative Methods*, 18, 1609406919875891.
- Coaching, H.C. (2019, July 2). *How to Embrace Change and Become More You*.
<https://courtneyharriscoaching.com/how-to-embrace-change-and-become-more-you/>
- Courtney Harris Coaching. (2019, July 2). *How to Embrace Change and Become More You*. 10 Ways to Embrace Change and Become More You
 (courtneyharriscoaching.com)
- Deuzeman, K.(n.d.). *5 Ways to Embrace Change at Work and in Life*.
<https://achievecentre.com/blog/how-to-embrace-change/>
- Echeverri, M. (2013). What we should know about community-based participatory research (CBPR). *Xavier University of Louisiana*.
- Fife-Demski, V. M. (2023). Embracing to Creating Curriculum: Levels of Engagement Among Student Teachers. *Journal of Education*, 203(2), 317-330.
 from <https://www.prodigygame.com/main-en/blog/classroom-management-strategies/>
- Gura, I. (2019, March 6). *12 Reasons Why You Should Seek & Embrace Change*.
<https://www.thedailypositive.com/12-reasons-why-you-should-seek-embrace-change/>
- Hair,J.F.,Black,W.C.,Babin,B.J.,Anderson,R.E.,and Tatham. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hakim, A. (2015). Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. *The International Journal Of Engineering And Science*, 4(2), 01312.

- Israel, B. A., Lachance, L., Coombe, C. M., Lee, S. Y. D., Jensen, M., Wilson-Powers, E., & Brush, B. L. (2020). Measurement approaches to partnership success: theory and methods for measuring success in long-standing community-based participatory research partnerships. *Progress in community health partnerships: research, education, and action*, 14(1), 129-140.
- Konings, K. D., Jacquet W., Libotton. A., Merrienboer, J.G. & Engels, I., (2018). Students embracing change towards more powerful learning environments in vocational education. *Educational studies*. 44(1) p.26-44.
<https://doi.org/10.1080/03055698.2017.1331840>
- Lyondellbasell. (n.d.). การรับมือกับการเปลี่ยนแปลง.
<https://www.lyondellbasell.com/globalassets/sustainability/lifebeats/monthly/2016/09/september-copingwithchange-th.pdf>
- MacDonald, A., Barton, G., Baguley, M., & Hartwig, K. (2016). Teachers' curriculum stories: Perceptions and preparedness to enact change. *Educational Philosophy and Theory*, 48(13), 1336-1351.
- Marn, C. (2013). *Turkish Online Journal of Distance Education*. iPad LEARNING ECOSYSTEM: Developing Challenge-Based Learning using Design Thinking. 14(2) pp. 22-34.
- Minkler, M., Garcia, A. P., Rubin, V., & Wallerstein, N. (2012). Community-based participatory research: A strategy for building healthy communities and promoting health through policy change. *Oakland: PolicyLink*.
- Nadim, A., Omozua & Singh, P. (2019). Leading change for success: embracing resistance. *European Business Review*, 31(4), 512-523.
- Neill, C., Corder, D., Wikitera, K. A., & Cox, S. (2017). Embracing the Muddle: Learning from the Experiences from Interdisciplinary Teaching and Learning Collaboration. *New Zealand Journal of Teachers' Work*, 14(2), 136-154.
- NHS West Midlands Change Management Resources. (2011). *Embracing Change Supporting NHS Staff in the West Midlands through Transition*.
https://learning.wm.hee.nhs.uk/sites/default/files/1f_-_health_and_wellbeing_0.pdf

- Nichols, M. H., & Cator, K. (2008). *Challenge Based Learning White Paper*. Cupertino, California: Apple, Inc.
- NO 030293, LAE HOLE DAIRI, INDONESIA. *International Journal of Education*,
- Omozua, A. (n.d.). Embrace Change through Emotional Intelligence.
<https://omozua.com/4297/embrace-change-through-emotional-intelligence/>.
- Perille, L. (2011, November). *Embracing Change: How Outside Support Can Set Low Performing Schools on the Path to Success*. <https://www.education-first.com/wp-content/uploads/2015/10/Embracing-Change-How-Outside-Support.pdf>
- Pion, D. L. (2020). *Tackling Mathematics Differentiation: Embracing Change and Building Capacity Through School Leadership Support and Practitioner Pedagogy in K-8 Mathematic Practices* (Doctoral dissertation, Florida Southern College).
- Placklé, I., Könings, K. D., Jacquet, W., Libotton, A., van Merriënboer, J. J., & Engels, N. (2018). Students embracing change towards more powerful learning environments in vocational education. *Educational Studies*, 44(1), 26-44.
- Razak, R. A., Kaur, D., Halili, S. H., & Ramlan, Z. (2016). Flipped ESL teacher professional development: Embracing change to remain relevant. *Teaching English With Technology*, 16(3), 85-102.
- Rodriguez, D. X., & McDaniel, P. N. (2019). Community-Based Participatory Research as a Tool for Improved Understanding and Practice of Newcomer Integration. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 23(2), 3-19.
- Ruslan, R., Lian, B., & Fitria, H. (2020). The influence of principal's situational leadership and teacher's professionalism on teacher's performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 20(1), 135-143.
- Sanchez.V, Youngman,S.S., Dickson, E., Burgess, E. Emily Haozous,E. Trickett, E., Baker ,E., Wallerstein ,N.,(2021). CBPR Implementation Framework for Community-Academic Partnerships. *American Journal of Community Psychology*. 67(3-4), 284-296.
- SoulSalt. (2020, June 22). *Embracing Change: Moving Forward Through A Major Transition*. <https://soulsalt.com/embracing-change/>

There, H. W. G. (2010). 21st Century Skills: Why They Matter, What They Are, and. *21st Century Skills: Rethinking How Students Learn*.

Tahani,D, John, M.L., Liu, Y., Jennifer, R.,(2019) *Developing competencies in community participatory research: A Delphi study identifies best practices in collaborative processes*.

[https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=6&sid=1089218a-6b4c-4f97-ab40-](https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=6&sid=1089218a-6b4c-4f97-ab40-4f431cbb2f64%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNzbyZzaXRIPWVkcY1saXZl#AN=136140111&db=eue)

[4f431cbb2f64%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNzbyZzaXRIPWVkcY1saXZl#AN=136140111&db=eue](https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=6&sid=1089218a-6b4c-4f97-ab40-4f431cbb2f64%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNzbyZzaXRIPWVkcY1saXZl#AN=136140111&db=eue)

University of BRISTOL. (n.d.). *Embrace Change*. Embracing change | Staff Development | University of Bristol.

UWorld (n.d.). *6 Ways to Embrace Change Positively*.

<https://accounting.uworld.com/blog/cpa-review/6-ways-embrace-change-positively/>

Wah, L. L. (2010). Different Strategies for Embracing Inclusive Education: A Snap Shot of Individual Cases from Three Countries. *International Journal of Special Education*, 25(3), 98-109.

Walters, R. (n.d.). *Embracing change in the workplace*. <https://www.robertwalters.cn/>

Wheelans, C. (2022). *Embracing change*. <https://www.pathology.scot.nhs.uk/wp-content/uploads/01-Craig-Wheelans.pdf>.

workhealthlife, (2023). *Embracing change in the workplace*.

<https://www.workhealthlife.com/Article/PrintDirect/c1eda8f1-d2d1-4438-9b69-c492a8f577ce>

Yigletv,S. Kosinski,K.K.,Kuah, A., Alfaro, K,. Holmes, A.C., Tendulkar,S.A., (2021) Collaboration Toward One Collective Goal: A Mixed-Methods Study of Short-Term Learning Outcomes and Long-Term Impacts Among Students Participating in an Undergraduate Community-Based Participatory Research (CBPR) Course.

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.694840>

- คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2564). รายงานฉบับสมบูรณ์ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนากรอบการดำเนินงานหลักสูตรฐานสมรรถนะ สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- คมกริช ภูคัง. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. [ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
- จิราพร รอดพ่วง. (2559). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะ การจัดการเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชวณ สรข่าวคำ. (2562). การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความรอบรู้ด้าน สุขภาพของนักศึกษา พยาบาลศาสตรบัณฑิตโดยการประยุกต์ใช้การสังเคราะห์งานวิจัยแบบ ผสานวิธีและการวิจัยอิงการออกแบบ. [ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2561). การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูโดยใช้การพัฒนา บทเรียน ร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงวิชาชีพ. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. 8(15). น.51-62.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัยลา เจ๊ะฮะ. (2560). ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี [ปริญญานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ดำรง ชลสุข. (2563, 17 มกราคม). 20 ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูยุค 4.0.
https://www.matichon.co.th/education/news_1890713
- ตรีคม พรหมมาบุญ, ประชิต อินทะกนก, วนิดา หอมจันทร์, สิริลักษณ์ บุ่งทอง, บุญทวี อิมบุญตา, ศุภณภุช ยอดสละ และ วัชรภรณ์ เรืองสิทธิ์ (2563). การพัฒนาระบบการทดสอบ สมรรถนะหลักของผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้นเพื่อส่งเสริมการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
- ทวิชา ตระกูลยิ่งยงค์. (2563, 2 กุมภาพันธ์). การบริหารด้วยแนวความคิด Agile (3) การสื่อสาร.

นรวิทย์ ผันเขียว. (2562, 15 ตุลาคม). การส่งเสริมการศึกษาไทยเพื่อรับมือกับโลกยุค VUCA.

<https://www.trueplookpanya.com/blog/content/76134/-blog-teaartedu-teaart->

บุศรินทร์ ใจวังโลก. (2561, กรกฎาคม-ธันวาคม). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 12(2), 470 – 484.

ปทุมทริกา นิลพัฒน์. (2558). สมรรถนะการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม [ปริญญาานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
พงษ์ศักดิ์ ผกามาต และ ดรุณี ปัญจรัตนกร (2566). แนวทางการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของประเทศไทย. วารสารการวิจัยเพื่อการปฏิบัติรูปการเรียนรู้. 6(2), 63-77.

พรชัย วัชรสินธุ. (2564, 25 สิงหาคม). วิชากรรมระบบการศึกษาไทย สู่ข้อเสนอ 6 มาตรการ (6 Re's) เพื่อหาทางออกร่วมกันในช่วงโควิด. <https://workpointtoday.com/covid-policy-lab-education/>

พัชรพร ศุภกิจ. (2559). การพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูสังคมศึกษาที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักเรียนมัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ 14(2) น. 92-113. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/suedujournal/article/view/92242>

ภักดี วงษาเนาว์. (2560). รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. [ปริญญาานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มุกดาเมณี ศรีพงษ์เพริศ (2561) ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ไมตรี คชะวรงค์, ศิกันต์ เพียรธัญกรณ, ปิยะพันธ์ ชัยเสนา. (2558 กรกฎาคม - กันยายน). การพัฒนาศักยภาพครูในการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โรงเรียนบ้านเชียงเซา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 3(12), 122-132

- วลิดา อุ่นเรือน. (2563). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยการปฏิสัมพันธ์ ทางสังคมร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ตามสภาพจริง เพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลสำหรับนักศึกษาครู ปริญญาานิพนธ์ ปริญญาดุฎฐบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วสิน ชูชาติ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแห่ง ศตวรรษที่ 21 จังหวัดสุพรรณบุรี [ปริญญาานิพนธ์ดุฎฐบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิภาวรรณ ฉายดิลก (2562). โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. [ปริญญาานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศศิวรรณ พชรพรรณพงษ์. (2558, มีนาคม 30-31). การพัฒนาหลักสูตรโดยใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน Curriculum Development through Community-based Participatory Research. การประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ครั้งที่ 7. <https://publication.npru.ac.th/jspui/handle/123456789/403>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). (ร่าง) กรอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ระดับประถมศึกษา.กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2564). การย้ายผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔. <https://personnel.obec.go.th/home/wp-content/uploads/2021/05/4.-2483-%E0%B9%81%E0%B8%88%E0%B9%89%E0%B8%87-%E0%B8%81.%E0%B8%84.%E0%B8%A8.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้.

สิทธิศักดิ์ ปะวันณ. (2561 ตุลาคม - ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการนิเทศการสอน
 ของครูผู้สอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษระดับประถมศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา.
 13(4), 39-53

อนุสสรณ์ เฉลิมศรี. (2563). การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
 ประถมศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. [ปริญญานิพนธ์ปริญญา
 ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2562). การวิจัยทางการศึกษาแนวคิดและการประยุกต์ใช้. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
 สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย







ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย และรายนาม
ผู้ทรงคุณวุฒิในการเก็บรวบรวมข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. รศ.ดร.พรศักดิ์ สุจริรักษ์ ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
2. รศ.ดร.จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา รองคณบดีฝ่ายวิจัยบริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์
คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. ผศ.ดร.วราภรณ์ แยมทิม อาจารย์ประจำภาควิชาการพัฒนาศักยภาพคน
และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
4. ดร.สุมาลี สุธิกุล ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
การจัดการศึกษา วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
5. ดร.สการวัฒน์ จรุงนนทกาล ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ในการศึกษา
องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้**

1. ดร.สุภาวดี มีสุนา ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. ดร.ฤทัยวรรณ หาญกล้า ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. ดร.ชบา พันธุ์ศักดิ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
การจัดการศึกษา วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นางสาวสุภาพ จัตุละ ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล
การจัดการศึกษา วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. ดร.จันทิมา อัคระสวัสดิ์ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนอนุบาลพระบรมราชานุสรณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2
6. นางอัญชลี ชูจิตร ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญ
การพิเศษ โรงเรียนอนุบาลวัดนางโน (ละอียดอุปถัมภ์)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง
7. นายธำนิษฐ์ ชันดี ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนวัดรางบัวทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

8. นางสาวจิตินภา ไต้ะนาค ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
โรงเรียนวัดพรหมสาคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี
9. นายวรศักดิ์ สีตามล ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดทองคั้ง (ไพโรจน์ประชาสรรค์)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
10. นางทิพวรรณ ช้างต่อ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลวัดนางใน (ละอียดอุปถัมภ์)



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม (Focus group) วิเคราะห์สภาพโรงเรียนที่เอื้อต่อการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

1. นายนิกร ขวัญเมือง ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
2. นางนพมาศ ธรรมประสิทธิ์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
3. นายสมมาตร กลิ่นเกษร ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
4. นายนิรันดร์ ชนะวงษ์ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดท่าข้าม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
5. นายณัฐ น้อยอุทัย ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดไชนารามวรวิหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
6. นางอมรรัตน์ ชีพนุรัตน์ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนวัดบางสะแก (วิทยารังสรรค์)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2

7. นายวาทีชัย ไชยธรรม ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
8. นางสาวชลอธ สังกษ์เสื่อโพธิ์ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนวัดบางสะแก
(วิทยารังสรรค์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
9. นางปัทมิตา ัญญเจริญ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านไผ่ตาไม้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
10. นางข้าเลี้ยง กลิ่นลำดวน ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดไชนารามารักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
11. นางสาวอัมพวัน ทรัพย์มาก ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนวัดรางบัวทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
12. นางสาวสาวิตรี แหมคำ ตำแหน่งครู โรงเรียนวัดสว่างอารมณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ในการวิพากษ์ร่าง
รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการ
จัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

1. ดร.สกลรัตน์ โกพัฒน์ตา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สุพรรณบุรีประถมศึกษา เขต 2
2. นายกฤษฎา ทรัพย์คำ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
3. นางพัฒน์พร ทองลิ้ม ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านเขาซานหมาก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
4. นางสาวคณิดา พักตร์เพ็ญจันทร์ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระบรมราชานุสรณ์ ดอนเจดีย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
5. นางปริศนา ปัญสิงห์ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดดอนสุโข
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
6. นางสาวกาญจนา กาฬภักดิ์ ตำแหน่งครู โรงเรียนพระบรมราชานุสรณ์ ดอนเจดีย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2

7. นางสาวชีวรัตน์ สาลีประเสริฐ ตำแหน่งครู โรงเรียนวัดยางสว่างอารมณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อตรวจสอบคุณภาพ
ของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการ
จัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

1. ดร.ฤทัยวรรณ หาญกล้า ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สุพรรณบุรีประถมศึกษา เขต 2
2. นางสาวนรรัตน์ พูนไย ตำแหน่งศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
3. นางรสสุคนธ์ วัฒนรุักษ์ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนวัดท่าไชย (ประชานุกูล)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
4. นายรณชัย ทิพย์อุทัย ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านหนองกระทุ่ม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
5. นางเบญจวรรณ คำดี ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านยมเปือ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2
6. นางสาวนันทิยา พันธุ์มาตร ตำแหน่งครู โรงเรียนพระบรมราชานุสรณ์ ดอนเจดีย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2

7. นางสาวนันทยา พันธุ์มาตร ตำแหน่งครู โรงเรียนวัดเทพพิทักษ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี
เขต 2



เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

MF-04-version-2.0
วันที่ 18 ต.ค. 61



หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G- 409/2565E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ : การประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นาง นันทยา ใจตรง-

สังกัด: คณะศึกษาศาสตร์,

เอกสารที่รับรอง:

1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. โครงการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

1. แบบเสนอโครงการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 25 พฤศจิกายน 2565
2. โครงร่างการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 25 พฤศจิกายน 2565
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 25 พฤศจิกายน 2565
4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย	ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 25 พฤศจิกายน 2565

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-409/2565

วันที่ให้การรับรอง : 25/11/2565

วันหมดอายุใบรับรอง : 25/11/2566



ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและใบยินยอม

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G-409/2565E (ต่อใบรับรองครั้งที่ 1)

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและ ข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ : การประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ชื่อผู้วิจัยหลัก : นางนันทยา โจตรง

สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

เอกสารที่เสนอพิจารณาพบทวน :

แบบรายงานความก้าวหน้าของกรวิจัย เพื่อขอต่ออายุการรับรอง ฉบับวันที่ 16 มกราคม 2567

วันที่ประชุม : 21 กุมภาพันธ์ 2567 การประชุมครั้งที่ : 2/2567

ผลการพิจารณา : รับรอง

ข้อเสนอแนะ : โปรดจัดส่งรายงานความก้าวหน้าครั้งถัดไปก่อนใบรับรองหมดอายุ ล่วงหน้า 30 วัน (ทั้งนี้ คณะกรรมการไม่รับรองการดำเนินงานวิจัยในช่วงระยะเวลาที่ใบรับรองหมดอายุ ตั้งแต่วันที่ 26 พฤศจิกายน 2566 – 20 กุมภาพันธ์ 2567)

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุริพร ภักธสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-409/2565

วันที่ให้การรับรอง : 21/02/2567

วันหมดอายุใบรับรอง : 25/11/2567



**ผลการตรวจคุณภาพของเครื่องมือด้านความเหมาะสมและความครอบคลุมจาก
ผู้เชี่ยวชาญ**

แบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้างสำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้	
ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	การปรับแก้
แบบสัมภาษณ์ทั้ง 10 องค์ประกอบ สัมภาษณ์เพื่อนำไปสู่การกำหนดข้อคำถาม ดังนั้นควรเปลี่ยนคำว่า“ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ด้าน...”เป็นคำว่าสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมจะทำให้ได้ข้อมูลตรงประเด็นมากกว่า	ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไข ตามความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เรียบร้อยแล้ว
แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ข้อเสนอแนะ ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค	
ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	การปรับแก้
ข้อคำถามที่ให้ประธานกรรมการแสดงความความคิดเห็นควรมีการอธิบายเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะให้กับผู้ให้ข้อมูลทราบก่อน	ผู้วิจัยปรับโดย ก่อนเริ่มสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสมรรถนะก่อนแล้วจึงเปิดประเด็นการสนทนากลุ่มซึ่งใช้คำถามให้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลโดยเฉพาะประธานกรรมการสถานศึกษาปรับภาษาให้เกี่ยวกับชุมชนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู
เพิ่มข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้จุดแข็งตามบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2	ผู้วิจัยปรับข้อคำถามที่กำหนดไว้โดยปรับแก้สำนวนภาษา ในประเด็นข้อคำถามที่ว่า “ในความคิดของท่านทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ช่วยให้คุณสามารถจัดการเรียนการสอนท่ามกลาง

**ผลการตรวจคุณภาพของเครื่องมือด้านความเหมาะสมและความครอบคลุมจาก
ผู้เชี่ยวชาญ**

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	การปรับแก้
	การปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ดี” โดย การเพิ่มข้อความเกี่ยวกับด้านการปรับตัว การหลักสูตรฐานสมรรถนะของครูในมุมมองของศึกษานิเทศก์
แบบสำรวจข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างการวิจัย	
ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	การปรับแก้
ปรับข้อความตรวจสอบรายการข้อ 3. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ควรมีการระบุว่าสามารถเลือกได้กี่ข้อ	ปรับแก้โดยการใส่วงเล็บข้อความในการอธิบายเพิ่มเติมคือ (เลือกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จัดการเรียนการสอนเป็นหลักหรือเลือกตามความถนัดเพียง 1 ข้อ)
แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (เป็นข้อสนทนาในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสะท้อนผลการใช้รวมถึงไปใช้ประโยชน์และต่อยอดของรูปแบบการพัฒนาครู)	
ควรแยกประเด็นในข้อ 3 ออกเป็น 2 ข้อ คือ เป็นข้อความที่ถามเกี่ยวกับนำรูปแบบพัฒนาครูไปใช้ประโยชน์ ส่วนการนำไปต่อยอดควรแยกถามเป็นประเด็นต่างหาก	ผู้วิจัยปรับแก้ตามผู้เชี่ยวชาญแล้วโดยแยกข้อ 3 (เดิม) ออกเป็น 2 ประเด็น คือ ถามเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับ กับ จะนำไปต่อยอดในเรื่องใดบ้าง

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด (IOC)
ของแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
ในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 1								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
2	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	คัดเลือก
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
5	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	คัดเลือก
6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
ด้านที่ 2								
1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
4	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	คัดเลือก
5	0	+1	+1	0	+1	3	0.6	คัดเลือก
6	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
ด้านที่ 3								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
3	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	คัดเลือก
4	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	คัดเลือก
5	+1	+1	0	+1	0	3	0.6	คัดเลือก
6	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	คัดเลือก

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด (IOC)
ของแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
ในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 4								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	คัดเลือก
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	คัดเลือก
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	คัดเลือก
4	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	คัดเลือก
5	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	คัดเลือก
6	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	คัดเลือก
ด้านที่ 5								
1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	คัดเลือก
2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	คัดเลือก
4	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
5	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
6	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
ด้านที่ 6								
1	+1	+1	0	+1	0	3	0.6	คัดเลือก
2	+1	+1	0	+1	0	3	0.6	คัดเลือก
3	+1	+1	0	+1	0	3	0.6	คัดเลือก
4	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	คัดเลือก
5	0	+1	0	+1	+1	3	0.6	คัดเลือก
6	+1	+1	0	+1	0	3	0.6	คัดเลือก
ด้านที่ 7								
1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	คัดเลือก
3	0	0	+1	+1	+1	3	0.8	คัดเลือก
4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
5	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด (IOC)
ของแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
ในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 8								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
2	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
5	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
ด้านที่ 9								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
5	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
ด้านที่ 10								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
3	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
4	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	คัดเลือก
5	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด (IOC) ของจำนวน 60 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระหว่าง 0.6-1.00 และนำข้อคำถามไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างจำนวน 37 คน เพื่อศึกษาความเหมาะสม แบบรายข้อด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับผลรวม (Item total correlation) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่ามากกว่า 0.2 ขึ้นไป

และศึกษาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) สำหรับแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยแบบสอบถามควรมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ขึ้นไป



ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับผลรวม (Item total correlation) และ
ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของของครอนบาค
(Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัว
ต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ข้อที่	Item total correlation	ผลการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
1	.53	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
2	.46	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
3	.56	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
4	.47	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
5	.61	ผ่านเกณฑ์	ไม่คัดเลือก
6	.55	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
7	.76	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
8	.65	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
9	.64	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
10	.74	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
11	.74	ผ่านเกณฑ์	ไม่คัดเลือก
12	.48	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
13	.65	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
14	.57	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
15	.77	ผ่านเกณฑ์	ไม่คัดเลือก
16	.72	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
17	.72	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
18	.71	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
19	.68	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
20	.31	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
21	.43	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
22	.38	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
23	.54	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
24	.74	ผ่านเกณฑ์	ไม่คัดเลือก
25	.73	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับผลรวม (Item total correlation) และ
ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของของครอนบาค
(Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัว
ต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ข้อที่	Item total correlation	ผลการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
26	.74	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
27	.71	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
28	.59	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
29	.62	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
30	.54	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
31	.62	ผ่านเกณฑ์	ไม่คัดเลือก
32	.71	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
33	.69	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
34	.80	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
35	.65	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
36	.84	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
37	.62	ผ่านเกณฑ์	ไม่คัดเลือก
38	.72	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
39	.72	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
40	.74	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
41	.74	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
42	.55	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
43	.51	ผ่านเกณฑ์	ไม่คัดเลือก
44	.55	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
45	.79	ผ่านเกณฑ์	ไม่คัดเลือก
46	.86	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
47	.77	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
48	.47	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
49	.73	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับผลรวม (Item total correlation) และ
ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของของครอนบาค
(Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัว
ต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ข้อที่	Item total correlation	ผลการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
50	.76	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
51	.66	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
52	.65	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
53	.58	ผ่านเกณฑ์	ไม่คัดเลือก
54	.46	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
55	.73	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
56	.67	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
57	.66	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
58	.63	ผ่านเกณฑ์	ไม่คัดเลือก
59	.64	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
60	.65	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก

(α -Coefficient = 0.98)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับผลรวม (Item total correlation) ของแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.31 – 0.86 และ ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.98 ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามไว้ด้านละ 5 ข้อ รวม 50 ข้อ พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด (IOC) ร่วมกับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญในการคัดเลือกไว้ จึงคัดข้อ 5 , 11 , 15 , 24 , 31 , 37 , 43 , 45 , 53 และ 58 ออก

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด (IOC)
ของแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
ในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 1								
1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
2	+1	+1	-1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
6	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	คัดเลือก
7	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
8	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	คัดเลือก
9	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	คัดเลือก
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
11	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	คัดเลือก
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด (IOC)
ของแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
ในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 2								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
3	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	คัดเลือก
4	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
7	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
ด้านที่ 3								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
5	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
ด้านที่ 4								
1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	คัดเลือก
2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด (IOC)
ของแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
ในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ด้านที่ 4								
4	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
11	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
ด้านที่ 5								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
3	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	คัดเลือก
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	คัดเลือก

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด (IOC) ของจำนวน 50 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระหว่าง 0.6-1.00 และนำข้อคำถามไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างจำนวน 32 คน เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับผลรวม (Item total correlation) โดยคัดเลือกข้อที่มีค่ามากกว่า 0.2 ขึ้นไป และศึกษาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) สำหรับแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยแบบสอบถามควรมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ขึ้นไป

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับผลรวม (Item total correlation) และ
ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของของครอนบาค
(Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัว
ต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ข้อที่	Item total correlation	ผลการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
1	.51	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
2	.57	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
3	.46	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
4	.61	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
5	.55	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
6	.77	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
7	.64	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
8	.65	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
9	.75	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
10	.50	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
11	.65	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
12	.59	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
13	.71	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
14	.71	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
15	.68	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
16	.32	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
17	.44	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
18	.37	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
19	.54	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
20	.72	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
21	.74	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
22	.71	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับผลรวม (Item total correlation) และ
ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของของครอนบาค
(Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัว
ต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ข้อที่	Item total correlation	ผลการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
23	.58	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
24	.63	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
25	.52	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
26	.71	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
27	.71	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
28	.80	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
29	.65	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
30	.63	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
31	.72	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
32	.72	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
33	.73	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
34	.74	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
35	.55	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
36	.54	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
37	.85	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
38	.77	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
39	.46	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
40	.71	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
41	.74	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
42	.65	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
43	.64	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
44	.56	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
45	.37	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
46	.72	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
47	.67	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับผลรวม (Item total correlation) และ
ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของของครอนบาค
(Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัว
ต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ข้อที่	Item total correlation	ผลการวิเคราะห์	ผลการพิจารณา
48	.66	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
49	.63	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก
50	.64	ผ่านเกณฑ์	คัดเลือก

(α -Coefficient = 0.97)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับผลรวม (Item total correlation) ของ
แบบสอบถามองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของ
ครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.31 – 0.86 และ ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.97 ผู้วิจัยคัดเลือกไว้ทุกข้อ



แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)
องค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครู

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้เห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

1. ผู้ให้สัมภาษณ์ (นาย/นาง/นางสาว).....
ตำแหน่ง.....
2. วันที่สัมภาษณ์.....เวลา..... สถานที่.....
3. ผู้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์

1. พฤติกรรมที่ครูแสดงถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ด้านการสร้างความคิด ควรมีลักษณะอย่างไร
.....
.....
2. พฤติกรรมที่ครูแสดงถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ด้านการทำงานร่วมกัน ควรมีลักษณะอย่างไร
.....
.....
3. พฤติกรรมที่ครูแสดงถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ด้านการแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี ควรมีลักษณะอย่างไร
.....
.....

4. พฤติกรรมที่ครูแสดงถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ด้านการแก้ปัญหา
ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

5. พฤติกรรมที่ครูแสดงถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ด้านความสามารถใน
การสนับสนุนและกำหนดกำลังคนในอนาคต ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

6. พฤติกรรมที่ครูแสดงถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ด้านการช่วยเหลือ
กันเอง ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

7. พฤติกรรมที่ครูแสดงถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ด้านความยืดหยุ่น
ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

8. พฤติกรรมที่ครูแสดงถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ด้านการปรับปรุง
พื้นที่ ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

9. พฤติกรรมที่ครูแสดงถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ด้านความเข้าใจ
สถานการณ์ ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

10. พฤติกรรมที่ครูแสดงถึงการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีทัศนคติ
ที่ดีและเปิดใจกว้าง ควรมีลักษณะอย่างไร

.....

.....

**แบบสอบถามองค์ประกอบเชิงสำรวจของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
ในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ**

คำชี้แจง แบบสอบถามเพื่อหาองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน ☐ หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ระดับการศึกษา
 - ☐ ปริญญาตรี
 - ☐ ปริญญาโท
 - ☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมหรือความรู้สึของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- 5 หมายถึง เมื่อข้อความนั้นตรงกับการรับรู้หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง เมื่อข้อความนั้นตรงกับการรับรู้หรือความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง เมื่อข้อความนั้นตรงกับการรับรู้หรือความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง เมื่อข้อความนั้นตรงกับการรับรู้หรือความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง เมื่อข้อความนั้นตรงกับการรับรู้หรือความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การสร้างความคิด					
1.1 ท่านรับรู้ว่าคุณต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความพร้อมในการปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
1.2 ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการค้นหาแนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
1.3 ท่านรับรู้ถึงการปรับประยุกต์แนวทางการจัดการเรียนสอนให้สอดคล้องตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้					
1.4 ท่านเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
1.5 ท่านเห็นความสำคัญในการเปิดรับการใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
2. การทำงานร่วมกัน					
2.1 ท่านเห็นความสำคัญของการปรับตัวเพื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
2.2 ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
2.3 ท่านคิดว่าการปรับตัวให้เป็นนักประสานงานในการทำงานร่วมกันจะทำให้การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะประสบความสำเร็จ					

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.4 ท่านตระหนักถึงการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการจัดเตรียมการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็น					
2.5 ท่านตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการทำงานส่วนรวมจะทำให้สามารถปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะให้ประสบความสำเร็จได้					
3. การแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี					
3.1 ท่านคิดว่าการปรับตัวในการยอมรับวิธีการจัดการสอนที่ประสบความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่ดีร่วมกัน					
3.2 ท่านเต็มใจแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่ดีหรือขั้นตอนการปฏิบัติที่ดีต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
3.3 ท่านเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดีไปปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
3.4 ท่านคิดว่าการได้รับแนวปฏิบัติที่ดีเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
3.5 การได้รับแนวปฏิบัติที่ดีสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ให้กับท่านเพื่อสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้					
4. การแก้ปัญหา					
4.1 ท่านคิดว่าเมื่อเกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ท่านสามารถ					

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
หาทางแก้ไขปัญหานี้ได้					
4.2 ท่านสามารถค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป					
4.3 ท่านสามารถค้นหาวิธีแก้ปัญหในการปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะนี้ได้					
4.4 ท่านสามารถอดทนต่อการแก้ปัญหาในขณะจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้					
4.5 ท่านสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสถานการณ์เพื่อนำมาแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
5. ความสามารถในการสนับสนุนและกำหนดบุคลากรในอนาคต					
5.1 ท่านรู้จักการวางแผนในการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาตนเองเพื่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
5.2 ท่านคิดว่าการวางแผนในการจัดคนตามความถนัดและความสามารถเพื่อเตรียมการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญ					
5.3 ท่านมีแนวคิดในการคัดเลือกคนที่มีศักยภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการเตรียมการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
5.4 ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น					

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ฐานสมรรถนะ					
5.5 ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่า สามารถช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการ ปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ฐานสมรรถนะได้					
6. การช่วยเหลือกันเอง					
6.1 ท่านรับรู้ถึงการปรับตัวในการช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานเพื่อการจัดการเรียนการสอนตาม หลักสูตรฐานสมรรถนะ					
6.2 ท่านตระหนักถึงบทบาทความสำคัญในการ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีอุปสรรคในการจัดการ เรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
6.3 ท่านมีแนวคิดในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ต่อการปรับตัวเพื่อจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ฐานสมรรถนะ					
6.4 ท่านคิดว่าการเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการปรับตัวในการจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
6.5 ท่านเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน จะช่วยให้สามารถปรับตัวต่อการจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้					
7. ความยืดหยุ่น					
7.1 ท่านเต็มใจในการเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อ ให้ได้แนวคิดใหม่ในการจัดการเรียนการสอนตาม หลักสูตรฐานสมรรถนะ					
7.2 ท่านพร้อมปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ไปตาม					

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ศักยภาพของผู้เรียนและตรงตามแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
7.3 ท่านพร้อมปรับพฤติกรรมของตนเองในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
7.4 ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนแนวคิดเพื่อเตรียมการในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
7.5 ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
8. การปรับปรุงทันที					
8.1 เมื่อมีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะท่านคิดว่าสามารถปรับกลวิธีหรือแนวทางในการสอนได้ทันที					
8.2 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะให้สำเร็จ					
8.3 ถ้าเกิดข้อผิดพลาดในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ท่านคิดว่าสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันที					
8.4 ท่านกล้าตัดสินใจได้รวดเร็วในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
8.5 ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
9. ความเข้าใจสถานการณ์					
9.1 ท่านเข้าใจและเปิดใจยอมรับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
9.2 ท่านคิดว่าการจัดการเรียนการสอนตาม					

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
หลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นเรื่องที่ทำท่าย					
9.3 ท่านยอมรับความเป็นจริงเกี่ยวกับการเปลี่ยน การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ และเข้าใจบทบาทใหม่					
9.4 ท่านเข้าใจว่าการจัดการเรียนการสอนตาม หลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นเรื่องปกติเป็นมุมมองของ การเปลี่ยนผ่าน					
9.5 ท่านตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ให้ดีที่สุดถึงแม้จะมีอุปสรรคระหว่างจัดการจัด การเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
10. การมีทัศนคติที่ดีและเปิดใจกว้าง					
10.1 ท่านไม่กลัวสิ่งที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการจัด การเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
10.2 ท่านเปิดใจยอมรับสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อนำไปจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
10.3 ท่านมีทัศนคติเชิงบวกในการจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
10.4 ท่านสามารถจัดการกับความรู้สึกกังวลที่ เกิดขึ้นเมื่อมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
10.5 ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามแนวคิด การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					

**แบบสอบถามองค์ประกอบเชิงยืนยันของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
ในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ**

คำชี้แจง แบบสอบถามเพื่อหาองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน ☐ หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ระดับการศึกษา
 - ☐ ปริญญาตรี
 - ☐ ปริญญาโท
 - ☐ ปริญญาเอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- 5 หมายถึง เมื่อข้อความนั้นตรงกับการรับรู้หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง เมื่อข้อความนั้นตรงกับการรับรู้หรือความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง เมื่อข้อความนั้นตรงกับการรับรู้หรือความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง เมื่อข้อความนั้นตรงกับการรับรู้หรือความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง เมื่อข้อความนั้นตรงกับการรับรู้หรือความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง					
1.1 ท่านยอมรับความเป็นจริงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะและเข้าใจบทบาทใหม่					
1.2 ท่านเข้าใจว่าการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นเรื่องปกติเป็นมุมมองของการเปลี่ยนผ่าน					
1.3 ท่านมีทัศนคติเชิงบวกในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
1.4 ท่านสามารถจัดการกับความรู้สึกกังวลที่เกิดขึ้นเมื่อมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
1.5 ท่านคิดว่าการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นเรื่องที่ทำหาย					
1.6 ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติตามแนวคิดการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
1.7 ท่านตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดในแต่ละชั่วโมงระหว่างจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
1.8 ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
1.9 ท่านเปิดใจยอมรับสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อนำไปจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
1.10 ท่านไม่กลัวสิ่งที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.11 ท่านกล้าตัดสินใจได้ทันทีในการปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
1.12 ท่านเข้าใจและเปิดใจยอมรับการจัด การเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
1.13 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะจัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะให้สำเร็จ					
1.14 ถ้าเกิดข้อผิดพลาดในการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ท่านคิดว่าสามารถ ปรับปรุงแก้ไขได้ทันที					
1.15 เมื่อมีการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร ฐานสมรรถนะ ท่านคิดว่าสามารถปรับกลวิธีหรือ แนวทางในการสอนได้ทันที					
2. การทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี					
2.1 ท่านคิดว่าการได้รับแนวปฏิบัติที่ดีสามารถสร้าง แนวคิดใหม่ ๆ ให้กับท่านเพื่อสร้างสรรค์ในการ จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้					
2.2 ท่านคิดว่าการปรับตัวในการยอมรับวิธีการ จัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จของเพื่อน ร่วมงาน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่ดี ร่วมกัน					
2.3 ท่านเต็มใจแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่ดีหรือขั้นตอน การปฏิบัติที่ดีต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการ จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
2.4 ท่านตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อ การทำงานส่วนรวมจะทำให้สามารถปรับตัวต่อ การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ให้ประสบความสำเร็จได้					

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.5 ท่านเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ดีไปปรับประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
2.6 ท่านตระหนักถึงการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการจัดเตรียมการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็น					
2.7 ท่านเห็นความสำคัญของการปรับตัวเพื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
2.8 ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการรับฟังความคิดของผู้อื่นเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
2.9 ท่านคิดว่าการได้รับแนวปฏิบัติที่ดีเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
2.10 ท่านคิดว่าการปรับตัวให้เป็นนักประสานงานในการทำงานร่วมกันจะทำให้การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะประสบความสำเร็จ					
3. การช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยึดหยุ่น					
3.1 ท่านคิดว่าการเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
3.2 ท่านเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันจะช่วยให้สามารถปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.3 ท่านพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
3.4 ท่านพร้อมปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ไปตามศักยภาพของผู้เรียนและตรงตามแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
3.5 ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนแนวคิดเพื่อเตรียมการในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
3.6 ท่านพร้อมปรับพฤติกรรมของตนเองในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
3.7 ท่านเต็มใจในการเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อให้ได้แนวคิดใหม่ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
3.8 ท่านตระหนักถึงบทบาทความสำคัญในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
3.9 ท่านมีแนวคิดในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานต่อการปรับตัวเพื่อจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
3.10 ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
3.11 ท่านรับรู้ถึงการปรับตัวในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
4. การแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต					

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.1 ท่านสามารถค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป					
4.2 ท่านคิดว่าเมื่อเกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะท่านสามารถหาทางแก้ไขปัญหานั้นได้					
4.3 ท่านสามารถค้นหาวิธีแก้ปัญหในการปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะนั้นได้					
4.4 ท่านสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสถานการณ์เพื่อนำมาแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
4.5 ท่านสามารถอดทนต่อการแก้ปัญหาในขณะจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้					
4.6 ท่านรู้จักการวางแผนในการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาตนเองเพื่อจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
4.7 ท่านมีแนวคิดในการคัดเลือกคนที่มีศักยภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการเตรียมการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
4.8 ท่านคิดว่าการวางแผนในการจัดคนตามความถนัดและความสามารถเพื่อเตรียมการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญ					
4.9 ท่านเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองว่าสามารถช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปรับตัวต่อ					

ข้อคำถาม	ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้					
5. การสร้างความคิด					
5.1 ท่านรับรู้ว่าการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความพร้อมในการปรับตัวต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
5.2 ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการค้นหาแนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
5.3 ท่านเห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					
5.4 ท่านรับรู้ถึงการปรับประยุกต์แนวทางการจัดการเรียนสอนให้สอดคล้องตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้					
5.5 ท่านเห็นความสำคัญในการเปิดรับการใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ					

แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม

คำชี้แจง

แนวคำถามการสนทนากลุ่มนี้ เป็นแนวคำถามสำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 เพื่อเป็นข้อสนทนาในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคและความต้องการจำเป็นในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะตามบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

แนวคำถาม
ผู้วิจัยแนะนำตัว สนทนาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ร่วมสนทนาในครั้งนี้
- จุดแข็งของครูที่ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของการค้นหาแนวความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ คืออะไร
- ครูจะสามารถจัดการเรียนการสอนท่ามกลางการปรับตัวในการช่วยเหลือกันและมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้อย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ โดยใช้จุดแข็งตามบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
- การทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี สามารถที่จะส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนท่ามกลางการปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร
- ในความคิดของท่านทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนท่ามกลางการปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ ให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร
- ทางชุมชนมีแนวทางอย่างไรที่ทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนท่ามกลางการปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความรู้สึกกังวลที่เกิดขึ้นกับครูเมื่อต้องจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเป็นเพราะเหตุใด และจะจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างไร
- แนวทางที่จะทำให้ครูยอมรับความเป็นจริงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะและเข้าใจบทบาทใหม่นั้นควรทำอย่างไร
- ท่ามกลางสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่มีความรวดเร็วและไม่ทันได้ตั้งตัว ได้แก่สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลกระทบทำให้เกิด

แนวคำถาม
อุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างไร และจะแก้ไขปัญหาอันนั้นได้อย่างไร
- ปัจจัยภายนอกในเรื่องใดที่จะทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะให้ประสบความสำเร็จ และมีแนวคิดอย่างไรให้การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะเกิดความยั่งยืน



แบบสำรวจข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย

คำชี้แจง แบบสำรวจนี้เป็นการสอบถามข้อมูลเชิงลึกของครูผู้สอนที่เป็นตัวอย่างในการดำเนินการวิจัย ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ และเขียนตอบตามประเด็นข้อคำถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้รับการประเมิน

ชื่อ.....นามสกุล.....

1. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 25 ปี
- ☐ 25 – 35 ปี
- ☐ 36 – 45 ปี
- ☐ 46 – 55 ปี
- ☐ 56 ปีขึ้นไป

2. ตำแหน่ง

- ☐ ครูผู้ช่วย
- ☐ ครู
- ☐ ครูวิทยฐานะครูชำนาญการ
- ☐ ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

3. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน (เลือกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จัดการเรียนการสอนเป็นหลัก หรือเลือกตามความถนัดเพียง 1 ข้อ)

- ☐ ภาษาไทย
- ☐ คณิตศาสตร์
- ☐ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- ☐ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ☐ พลศึกษาและสุขศึกษา
- ☐ ศิลปะ
- ☐ ภาษาอังกฤษ

ตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลเพิ่มเติม

1. ความสามารถพิเศษ

.....

.....

.....

.....

.....

2. หน้าที่รับผิดชอบเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากการสอน

.....

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

คำชี้แจง แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้รับการประเมิน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ “ประเมินจากแผนการจัดการเรียนรู้ของครู” 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ “ประเมินจากพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน” 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ “ประเมินด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน”

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ “ประเมินจากแผนการจัดการเรียนรู้ของครู”

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีรูปแบบการตอบแบบประเมินค่า 5 ระดับ คำตอบจะเป็นมาตรวัดแบบรูบริก (Scoring rubric) โดยประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งประเมินจากการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้

2. โปรดอ่านเกณฑ์การประเมินก่อนทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ระดับคุณภาพให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		4	3	2	1	0
1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้						
1	ความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันขององค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้					
2	ความสอดคล้องของการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้					
3	ความสอดคล้องในการกำหนดสมรรถนะของผู้เรียน					
4	ความเหมาะสมในการบูรณาการความรู้และ/หรือทักษะ					
5	ความเป็นไปได้ของการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อการนำไปใช้สอน					
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
1	ความสอดคล้องของกิจกรรมการเรียนรู้กับองค์ประกอบ					
2	ความเหมาะสมของการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ						
1	ความสอดคล้องของสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศกับองค์ประกอบ					
2	ความเหมาะสมในการออกแบบสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		4	3	2	1	0
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
1	ความสอดคล้องของการออกแบบการวัดและประเมินผล การเรียนรู้					
2	ความเหมาะสมในการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนใน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

**เกณฑ์การประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้
พิจารณาจากการตรวจแผนการจัดการเรียนรู้**

1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

ระดับ คุณภาพ	คำอธิบายคุณภาพ
ข้อที่ 1	ความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันขององค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้
4	แผนการจัดการเรียนรู้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันครบทุกข้อ
3	แผนการจัดการเรียนรู้ขาดความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน 1 ประเด็น
2	แผนการจัดการเรียนรู้ขาดความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน 2 – 3 ประเด็น
1	แผนการจัดการเรียนรู้ขาดความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน 4 – 5 ประเด็น
0	ขาดความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันมากกว่า 5 ประเด็น
เกณฑ์ความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้ 1. มาตรฐานการเรียนรู้ 2. ตัวชี้วัด 3. สาระสำคัญ 4. สาระการเรียนรู้ 5. จุดประสงค์การเรียนรู้ 6. สมรรถนะของผู้เรียน 7. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8. กิจกรรมการเรียนรู้ 9. สื่อ/แหล่งเรียนรู้ 10. วิธีการวัดผลและประเมินผล 11. เครื่องมือการวัดและประเมินผล	

ระดับ คุณภาพ	คำอธิบายคุณภาพ
ข้อที่ 2 ความสอดคล้องของการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้	
4	กำหนดจุดประสงค์ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และเขียนคำกริยาที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ได้ถูกต้องครบทั้ง 3 ด้าน
3	กำหนดจุดประสงค์ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และเขียนคำกริยาที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ได้ถูกต้อง 2 ด้าน
2	กำหนดจุดประสงค์ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และเขียนคำกริยาที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ได้ถูกต้อง 1 ด้าน
1	กำหนดจุดประสงค์ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้แต่ไม่สามารถเขียนคำกริยาที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ได้ถูกต้องทั้ง 3 ด้าน
0	กำหนดจุดประสงค์ไม่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และไม่สามารถเขียนคำกริยาที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ได้ถูกต้องทั้ง 3 ด้าน
ข้อที่ 3 ความสอดคล้องในการกำหนดสมรรถนะของผู้เรียน	
4	การกำหนดองค์ประกอบในเขียนสมรรถนะของผู้เรียนครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน
3	การกำหนดองค์ประกอบในเขียนสมรรถนะของผู้เรียนครอบคลุม 3 ด้าน
2	การกำหนดองค์ประกอบในเขียนสมรรถนะของผู้เรียนครอบคลุม 2 ด้าน
1	การกำหนดองค์ประกอบในเขียนสมรรถนะของผู้เรียนครอบคลุม 1 ด้าน
0	การกำหนดองค์ประกอบในเขียนสมรรถนะของผู้เรียนไม่ครบทั้ง 4 ด้าน
เกณฑ์ความสอดคล้องขององค์ประกอบกำหนดยุทธศาสตร์ 1. ความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะ 2. ความสอดคล้องของสาระการเรียนรู้และสมรรถนะมีความเชื่อมโยงกัน 3. ความสอดคล้องในการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ชัดเจน 4. ความสอดคล้องของระดับสมรรถนะเหมาะสมกับช่วงชั้นของนักเรียน	

ระดับ คุณภาพ	คำอธิบายคุณภาพ
ข้อที่ 4 ความเหมาะสมในการบูรณาการความรู้และ/หรือทักษะ	
4	มีการบูรณาการความรู้และทักษะภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้
3	มีการบูรณาการความรู้หรือทักษะภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้
2	มีการบูรณาการความรู้และ/หรือทักษะภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้
1	มีการบูรณาการความรู้และ/หรือทักษะข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้
0	ไม่มีการบูรณาการความรู้และทักษะทั้งภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้และข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้
ข้อที่ 5 ความเป็นไปได้ของการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อการนำไปใช้สอน	
4	มีความเป็นไปได้ของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ครอบคลุมทั้ง 4 ประเด็น
3	มีความเป็นไปได้ของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ครอบคลุม 3 ประเด็น
2	มีความเป็นไปได้ของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ครอบคลุม 2 ประเด็น
1	มีความเป็นไปได้ของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ครอบคลุม 1 ประเด็น
0	ไม่มีความเป็นไปได้ของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ทั้ง 4 ประเด็น
เกณฑ์ความเป็นไปได้ของการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อการนำไปใช้สอน 1. เหมาะสมกับเวลา 2. เหมาะสมกับวัย 3. ครอบคลุมศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล 4. ครูคนอื่นสามารถนำไปสอนแทนได้	

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ระดับ คุณภาพ	คำอธิบายคุณภาพ
ข้อที่ 1 ความสอดคล้องของกิจกรรมการเรียนรู้กับองค์ประกอบ	
4	กิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องครบทุกองค์ประกอบ
3	กิจกรรมมีความสอดคล้อง 5 - 6 องค์ประกอบ
2	กิจกรรมมีความสอดคล้อง 3 - 4 องค์ประกอบ
1	กิจกรรมมีความสอดคล้อง 1 - 2 องค์ประกอบ
0	กิจกรรมขาดความสอดคล้องทุกองค์ประกอบ
เกณฑ์ความสอดคล้องของกิจกรรมการเรียนรู้กับองค์ประกอบ 1. มาตรฐานการเรียนรู้ 2. ตัวชี้วัด	

ระดับ คุณภาพ	คำอธิบายคุณภาพ
	3. สารสำคัญ 4. สารการเรียนรู้ 5. จุดประสงค์การเรียนรู้ 6. สมรรถนะของผู้เรียน 7. คุณลักษณะอันพึงประสงค์
ข้อที่ 2 ความเหมาะสมของการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	
4	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้ครบทั้ง 4 ประเด็น
3	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้ 3 ประเด็น
2	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้ 2 ประเด็น
1	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้เพียง 1 ประเด็น
0	ไม่สามารถออกแบบกิจกรรมได้ครบทั้ง 4 ประเด็น
เกณฑ์ความสอดคล้องของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เป็นลำดับขั้นตอน 2. กิจกรรมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. เหมาะสมกับเวลา 4. เหมาะสมกับวัย	

3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

ระดับ คุณภาพ	คำอธิบายคุณภาพ
ข้อที่ 1 ความสอดคล้องของสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศกับองค์ประกอบ	
4	สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสอดคล้องครบทุกองค์ประกอบ
3	สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสอดคล้อง 3 องค์ประกอบ
2	สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสอดคล้อง 2 องค์ประกอบ
1	สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสอดคล้อง 1 องค์ประกอบ
0	สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศขาดความสอดคล้องทุกองค์ประกอบ
เกณฑ์ความสอดคล้องของสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศกับองค์ประกอบ 1. สารการเรียนรู้ 2. จุดประสงค์การเรียนรู้ 3. กิจกรรมการเรียนรู้ 4. สมรรถนะของผู้เรียน	

ระดับ คุณภาพ	คำอธิบายคุณภาพ
ข้อที่ 2 ความเหมาะสมในการออกแบบสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ	
4	ออกแบบสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศได้ครบทั้ง 4 ประเด็น
3	ออกแบบสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศได้ 3 ประเด็น
2	ออกแบบสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศได้ 2 ประเด็น
1	ออกแบบสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศได้เพียง 1 ประเด็น
0	ไม่สามารถออกแบบสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศได้ครบทั้ง 4 ประเด็น
เกณฑ์ความเหมาะสมในการออกแบบสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ 1. มีความหลากหลาย (มีมากกว่า 2 ชนิดต่อ 1 แผนการจัดการเรียนรู้) 2. เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการใช้ 3. เหมาะสมกับเวลาในการใช้ 4. เหมาะสมกับวัย	

4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ระดับ คุณภาพ	คำอธิบายคุณภาพ
ข้อที่ 1 ความสอดคล้องของการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับองค์ประกอบ	
4	ออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความสอดคล้องครบทุกองค์ประกอบ
3	ออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความสอดคล้อง 3 องค์ประกอบ
2	ออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความสอดคล้อง 2 องค์ประกอบ
1	ออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มีความสอดคล้อง 1 องค์ประกอบ
0	ออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ขาดความสอดคล้องทุกองค์ประกอบ
เกณฑ์ความสอดคล้องของการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับองค์ประกอบ 1. เลือกวิธีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์ 2. เลือกวิธีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ 3. เลือกเครื่องมือได้สอดคล้องกับวิธีการวัดและประเมินผล 4. ออกแบบการวัดผลได้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน	
ข้อที่ 2 ความเหมาะสมในการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	
4	มีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนนที่ชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน
3	มีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนนที่ชัดเจน ถูกต้อง
2	มีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของคะแนนที่ชัดเจน

ระดับ คุณภาพ	คำอธิบายคุณภาพ
1	มีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ไม่มีการแปลความหมายของคะแนน
0	ไม่มีเกณฑ์การให้คะแนนและไม่มีการแปลความหมายของคะแนน



ส่วนที่ 2 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ “ประเมินจากพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน”

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีรูปแบบการตอบแบบประเมินค่า 5 ระดับ คำตอบจะเป็นมาตรวัดแบบรูปรีด (Scoring rubric) โดยประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งประเมินจากการพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน

2. โปรดอ่านเกณฑ์การประเมินก่อนทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ผลการประเมินให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติครบ 4 ข้อ

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ 3 ข้อ

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ 2 ข้อ

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ 1 ข้อ

ระดับ 0 หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติ

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
		4	3	2	1	0
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
1	การจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้					
	เกณฑ์การประเมิน					
	1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม					
	2. กิจกรรมมีความหลากหลาย					
	3. ใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้					
	4. จัดกิจกรรมสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้					
2	การจัดกิจกรรมมีการเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่					
	เกณฑ์การประเมิน					
	1. ทบทวนความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิม					
	2. เข้าถึงผู้เรียนที่ยังไม่พร้อมที่จะเรียนรู้					
	3. ช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังมีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เดิมไม่เพียงพอ ที่จะเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ใหม่					
	4. จัดกิจกรรมที่สามารถเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมกับการเรียนรู้ใหม่					
3	การจัดกิจกรรมให้เกิดการกระตุ้นและเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้					

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
		4	3	2	1	0
	เกณฑ์การประเมิน 1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความท้าทายและมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับวัย 2. ใช้ภาษาที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดการเรียนรู้ 3. ช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 4. เสริมแรงเชิงบวกในชั้นเรียน					
ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ						
1	การใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการจัดกิจกรรม เกณฑ์การประเมิน 1. สะดวกต่อการใช้งาน 2. สามารถทบทวนความรู้ของนักเรียนด้วยตนเอง 3. ยึดหยุ่นตามศักยภาพของผู้เรียน 4. เหมาะสมกิจกรรมการจัดการเรียนรู้					
2	การออกแบบลักษณะของสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ เกณฑ์การประเมิน 1. เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 2. มีความหลากหลาย 3. มีความแปลกใหม่ 4. สามารถใช้ได้จริง					
3	คุณค่าของสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ เกณฑ์การประเมิน 1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ 2. ช่วยกระตุ้นและเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน 3. ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น 4. เป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นได้					
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
1	การดำเนินการในการวัดและประเมินผล เกณฑ์การประเมิน 1. สามารถวัดและประเมินผลมีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ 2. สามารถวัดและประเมินผลที่แสดงออกถึงพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน 3. สามารถวัดและประเมินผลได้ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ 4. สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนได้ตามสภาพจริง					
2	การใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผล					

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
		4	3	2	1	0
	เกณฑ์การประเมิน 1. สามารถวัดผลได้สอดคล้องกับเนื้อหา 2. มีความหลากหลาย 3. เกณฑ์การประเมินผลสามารถวัดผลได้จริง 4. มีความยืดหยุ่นตามศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล					
3	การบันทึกและการสะท้อนผลการจัดกิจกรรม เกณฑ์การประเมิน 1. สะท้อนผลการประเมินผลให้นักเรียนได้ทราบทันที 2. บันทึกผลตรงตามจริงในการจัดการเรียนการสอน 3. มีร่องรอยการตรวจให้คะแนนเพื่อนำผลไปบันทึก 4. บันทึกข้อมูลเพื่อการสะท้อนข้อมูลการนำไปส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนครั้งต่อไป					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูตามแนวหลักสูตร

ฐานสมรรถนะ “ประเมินด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน”

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีรูปแบบการตอบแบบประเมินค่า 5 ระดับ คำตอบจะเป็น
มาตรวัดแบบรูปรีด (Scoring rubric) โดยประเมินความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู
ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ซึ่งประเมินด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน จากการส่งงานวิจัย
ในชั้นเรียนของครู

2. โปรดอ่านเกณฑ์การประเมินก่อนทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ผลการประเมิน
ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติครบ 4 ข้อ

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ 3 ข้อ

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ 2 ข้อ

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ 1 ข้อ

ระดับ 0 หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติ

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
		4	3	2	1	0
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
1	ชื่อเรื่อง					
	เกณฑ์การประเมิน 1. สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย 2. กระชับและสื่อความหมายชัดเจน 3. ระบุตัวแปรที่จะศึกษาอย่างชัดเจนและครบถ้วน 4. ระบุกลุ่มเป้าหมายชัดเจน					
2	ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย					
	เกณฑ์การประเมิน 1. ระบุเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน 2. ระบุให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของการวิจัยอย่างครบถ้วน 3. อ้างอิงข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความจำเป็นที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน 4. มีการอ้างอิงหลักการ แนวคิด ทฤษฎีแหล่งข้อมูลเพื่อสนับสนุนปัญหา					

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
		4	3	2	1	0
3	วัตถุประสงค์การวิจัย					
	เกณฑ์การประเมิน 1. สอดคล้องกับชื่อเรื่อง 2. กระชับ ชัดเจน 3. เรียงลำดับก่อนหลังตามกระบวนการดำเนินการ 4. สามารถวัดได้/ทดสอบได้ หรือเป็นไปได้ในการหาคำตอบ					
4	แนวคิดในการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน					
	เกณฑ์การประเมิน 1. สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา 2. ถูกต้องตามหลักวิชาการ 3. มีความเป็นไปได้ 4. อ้างอิงแหล่งวิชาการที่น่าเชื่อถือ					
5	เอกสารที่เกี่ยวข้อง					
	เกณฑ์การประเมิน 1. เรียงลำดับความสำคัญของหัวเรื่องที่นำเสนออย่างเหมาะสม 2. วิธีการเขียนถูกต้องตามหลักการและผสมผสานกันอย่างกลมกลืน 3. นำเสนอครบถ้วนตามตัวแปรที่ศึกษาวิจัย 4. นำเสนอรูปแบบการอ้างอิงถูกต้องและสอดคล้องกันตลอดทั้งเล่ม					
6	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย					
	เกณฑ์การประเมิน 1. เลือกใช้เครื่องมือเหมาะสมกับตัวแปรที่ศึกษา 2. กำหนดเครื่องมือที่สามารถวัดได้ครบทุกตัวแปรที่ศึกษา 3. ระบุขั้นตอนการสร้างถูกต้องเป็นลำดับขั้นตอน 4. มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือครบถ้วน					
7	การเก็บรวบรวมข้อมูล					
	เกณฑ์การประเมิน 1. มีขั้นตอนการเก็บข้อมูลที่น่าเชื่อถือ 2. อธิบายขั้นตอนการเก็บข้อมูลชัดเจน 3. เป็นไปตามลำดับขั้นตอนตามวัตถุประสงค์การวิจัย 4. ความเป็นไปของระยะเวลาในการเก็บข้อมูล					

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน				
		4	3	2	1	0
8	การวิเคราะห์ข้อมูล					
	เกณฑ์การประเมิน 1. เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้สอดคล้องกับข้อมูลและวัตถุประสงค์การวิจัย 2. มีการกำหนดเกณฑ์เพื่อการตีความ หรือแปลผลได้ถูกต้อง 3. แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ถูกต้อง 4. นำเสนอผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้สอดคล้องกับข้อมูลและวัตถุประสงค์การวิจัย					
9	การสรุปสะท้อนคิดและข้อเสนอแนะ					
	เกณฑ์การประเมิน 1. เสนอผลการวิจัยตรงตามวัตถุประสงค์ 2. เป็นไปตามข้อเท็จจริงที่ค้นพบ 3. สะท้อนการสอนได้จริง 4. นำเสนอข้อเสนอนะที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้					
10	ส่วนประกอบของเล่มรายงานวิจัย					
	เกณฑ์การประเมิน 1. จัดพิมพ์เป็นระเบียบเรียบร้อย 2. ความถูกต้องของการพิมพ์ (พิมพ์ผิด คำผิด ขาด การเว้นวรรค) 3. ระบุรายการอ้างอิงในบรรณานุกรมได้ครบถ้วน 4. นำเสนอภาคผนวกที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

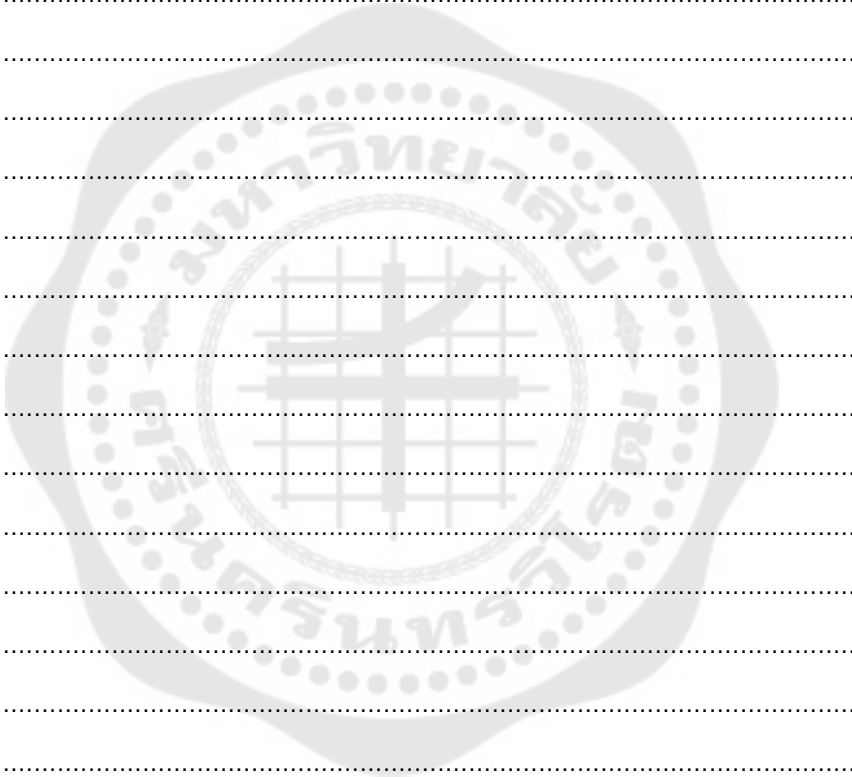
แบบบันทึกภาคสนาม (Field note)

ชื่อผู้ให้ข้อมูล.....

รหัสผู้ให้ข้อมูล.....

วันที่ สถานที่

ประเด็นการบันทึก : การบันทึกความคิด ความรู้สึก เหตุการณ์ ปัญหาที่เกิดขึ้นและการแก้ไข
การบรรยายกิริยาท่าทาง และบันทึกการตรวจชิ้นงาน



.....

.....



.....

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก

(..... / /)

แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม

คำชี้แจง

แนวคำถามการสนทนากลุ่มนี้ เป็นแนวคำถามสำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 เพื่อเป็นข้อสนทนาในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการสะท้อนผลการใช้รวมถึงไปใช้ประโยชน์และต่อยอดของรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

แนวคำถาม
ผู้วิจัยแนะนำตัว สนทนาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ร่วมสนทนาในครั้งนี้
1. ก่อนครูได้รับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ รู้สึกอย่างไร
2. หลังจากที่ได้ครูได้รับกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ รู้สึกอย่างไร
3. ครูคิดว่าจะนำกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ “ไปใช้ประโยชน์” กับตนเอง นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องอะไรบ้าง
4. ครูคิดว่าจะนำกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ “ไปต่อยอด” ได้อย่างไรและเรื่องอะไรบ้าง

ตัวอย่าง เอกสารคู่มือ

แผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ
ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ



นันทยา ใจตรง

เอกสารนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
รูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ
: การประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีการศึกษา 2566

ตาราง โครงสร้างของแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาครูที่มีต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

กิจกรรม ที่	ชื่อกิจกรรม	ระยะเวลา (สัปดาห์)	จุดประสงค์
1	ปรับความคิด เปลี่ยนมุมมอง	1	1. เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ 2. เพื่อให้ครูออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ 3. เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ 4. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้
2	นำทดลองสู่การ ปฏิบัติ	3	1. เพื่อให้ครูออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ 2. เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ 3. เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ 4. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้

ตาราง (ต่อ)

กิจกรรม ที่	ชื่อกิจกรรม	ระยะเวลา (สัปดาห์)	จุดประสงค์
2	นำทดลองสู่การปฏิบัติ	3	5. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้
3	ย้อนกลับ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์	2	1. เพื่อให้ครูสามารถการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ 2. เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ 3. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ 4. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้

ตาราง (ต่อ)

กิจกรรม ที่	ชื่อกิจกรรม	ระยะเวลา (สัปดาห์)	จุดประสงค์
4	คิดสะท้อนงานสู่ การเปลี่ยนแปลง	2	1. เพื่อให้ครูสามารถการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ 2. เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ 3. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้ 4. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1

ชื่อหน่วย “ปรับความคิดเปลี่ยนมุมมอง”

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

แผนการจัดกิจกรรมที่ 1

จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม 1 ครั้ง



เนื้อหาสาระ

การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยสามารถออกแบบการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ และออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ
2. เพื่อให้ครูออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะได้
3. เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้
4. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้

ความสอดคล้องกับองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

- ☒ 1. ความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง
- ☒ 2. การทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี
- ☒ 3. การช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น
- ☐ 4. การแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต
- ☒ 5. การสร้างความคิด

ความสอดคล้องกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

- ☒ 1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้
- ☒ 2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- ☒ 3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ
- ☒ 4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- ☐ 5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ความสอดคล้องกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan

- ☒ 1. การสร้างแรงบันดาลใจ : Inspirational
- ☒ 2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น : Influence
- ☒ 3. การพัฒนาผู้อื่น : Developing Others
- ☒ 4. การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง : Change Catalyst
- ☐ 5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง : Conflict Management
- ☐ 6. การสร้างพันธะความผูกพัน : Building Bonds
- ☒ 7. การทำงานร่วมกันเป็นทีม : Teamwork

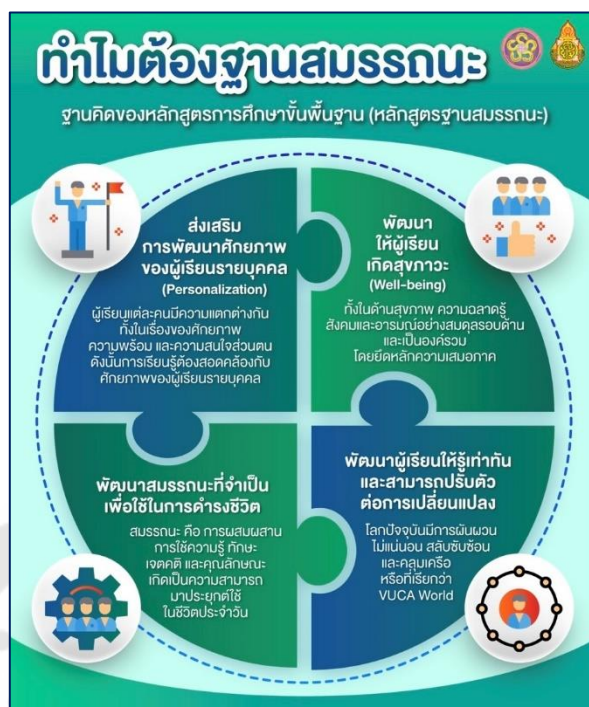
การดำเนินการจัดกิจกรรม

ขั้นที่ 1 กระตุ้นความคิด (Big Idea)

1. จัดประชุมครูโดยก่อนเริ่มกิจกรรมให้ครูทำแบบสอบถาม การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2. เมื่อครูทำแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตั้งประเด็นให้ครูร่วมกันสนทนาแลกเปลี่ยนในประเด็นที่ว่า “คิดว่าหลักสูตรฐานสมรรถนะมีจุดเด่นเรื่องอะไร ทำไมต้องจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน”

3. ดำเนินการกิจกรรมสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยนำเสนอภาพ “ทำไมต้องฐานสมรรถนะ” และนำเสนอข่าวเกี่ยวกับ “ผลการสอบ PISA เชื่อมโยงทางแก้ไขที่ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ” ให้คุณครูดูและร่วมกันวิพากษ์แสดงความคิดเห็น (การสร้างแรงบันดาลใจ : Inspirational และการพัฒนาผู้อื่น : Developing Others)



ภาพ ข้างจาก EDBA ฝ่ายการศึกษา “หลักสูตรฐานสมรรถนะสู่การพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21”

The screen shows PISA 2018 scores for Thailand and other countries. The scores are as follows:

Country	Score
Thailand (ไทย)	393
OECD (Average)	472
Japan (ญี่ปุ่น)	407
South Korea (เกาหลีใต้)	510
Finland (ฟินแลนด์)	589
OECD (Average)	485
France (ฝรั่งเศส)	510
OECD (Average)	475
United States (สหรัฐอเมริกา)	531
OECD (Average)	473

“ นี่ไม่ใช่เรื่องใหม่ กระทรวงศึกษาธิการเตรียมร่างไว้แล้ว แต่เมื่อ 1 ปีที่ผ่านมา กลับมีการระงับ จึงขอให้ผู้บริหารกระทรวงทบวงกรมหลักสูตรแกนกลาง ปิดฝุ่นหลักสูตรฐานสมรรถนะ 6 ด้าน พร้อมกับ RUN (Reskill - Upskill - New skill) หรือการฟื้นฟูทักษะ เพิ่มทักษะ ใส่ทักษะใหม่ให้คนครู เพื่อให้สามารถใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะกับนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ”

ภาพ ข้างจาก Thai PBS “ปัญหาคะแนน PISA ที่ต่ำสุดในรอบ 20 ปี ”

<https://www.thaipbs.or.th/news/content/335065>

4. ให้ความรู้กับครูเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้วยโปรแกรมนำเสนองาน CANVA และจากยูทูป เรื่อง “หลักการและความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ” (การสร้างแรงบันดาลใจ : *Inspirational* และการพัฒนาผู้อื่น : *Developing Others*)



ภาพ คลิปวิดีโอจาก You Tube “หลักการและความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ”
<https://www.youtube.com/watch?v=JZBxyH3ecaA>

ขั้นที่ 2 ตั้งคำถามให้ชวนคิด (The Essential Question)

1. ตั้งคำถาม “ทำอย่างไรจึงจะออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อแนวทางของหลักสูตรฐานสมรรถนะ”

2. ชวนคิดและสนทนาร่วมกันว่า องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ตามที่ครูเคยทำกับแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ คิดว่าเหมือนหรือต่างกันอย่างไรบ้าง (การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น : *Influence*)

3. ให้ความรู้ครูเกี่ยวกับองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ด้วยโปรแกรมนำเสนองาน CANVA พร้อมกับใบงาน “องค์ประกอบของแผนฯ” โดยให้ตั้งข้อสังเกตในหัวข้อที่จะทำให้ให้นักเรียนเกิดสมรรถนะตามหลักสูตรสามารถกำหนดรายละเอียดที่องค์ประกอบใดได้บ้าง ซึ่งชี้ประเด็นไปที่หัวข้อย่อยต่อไปนี้ (การพัฒนาผู้อื่น : *Developing Others*)

- 3.1 ด้านการออกแบบขั้นตอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 3.2 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.3 ด้านการออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The Challenge) (การทำงานร่วมกันเป็นทีม : Teamwork)

1. แบ่งครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนเองสอน ถ้าสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้เลือกวิชาที่ตนถนัดตามความสมัครใจ
2. ครูผู้สอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันวิพากษ์กันภายในกลุ่มเกี่ยวกับประเด็นดังต่อไปนี้
 - 2.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเองท่านคิดว่าองค์ประกอบของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้านใดบ้างที่ต้องออกแบบให้สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ
 - 2.2 จะออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างไรให้ตอบสนองต่อหลักสูตรฐานสมรรถนะ
 - 2.3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ด้านใดที่ครูควรออกแบบให้รัดกุมเพื่อให้ครอบคลุมตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ขั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action)

1. ให้ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ช่วยกันออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยร่วมกันออกแบบกลุ่มละ 1 เรื่อง ตามใบกิจกรรมที่ 1 และใบกิจกรรมที่ 2 (การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง : Change Catalyst)

ขั้นที่ 5 การประเมินผล (Assessment)

1. ครูแต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ (การทำงานร่วมกันเป็นทีม : Teamwork)
2. ผู้วิจัยและครูร่วมกันวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะ
3. ครูทำแบบประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ
4. มอบหมายให้ครูแต่ละคนออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ตามใบกิจกรรมที่ 2 พร้อมนำมาแลกเปลี่ยนในกลุ่มใหญ่อีกครั้งต่อไป โดยกำหนดเวลา 1 สัปดาห์

สื่อประกอบการจัดกิจกรรม

1. เว็บไซต์ เรื่อง ผลการสอบ PISA เชื่อมโยงทางแก้ไขไปที่การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ
2. เว็บไซต์ เรื่อง หลักการและความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ
3. โปรแกรมนำเสนองาน CANVA เรื่องหลักสูตรฐานสมรรถนะ และการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ชิ้นงาน/ภาระงาน

1. ใบกิจกรรมที่ 1 เรื่อง ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ
2. ใบกิจกรรมที่ 2 เรื่อง การวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดหลักฐานการเรียนรู้
3. แผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ

การวัดผลและประเมินผล

วัตถุประสงค์	วิธีวัด	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมินผล
1. ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ	ตรวจแบบประเมิน	แบบประเมิน	ครูร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะถูกต้อง
2. ครูสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะได้	- ตรวจใบกิจกรรมที่ 1 - ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้	- ใบกิจกรรมที่ 1 - แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้	ครูร้อยละ 80 สามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ได้ถูกต้อง
3. ครูสามารถพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ	- ตรวจใบกิจกรรมที่ 1 - ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้	- ใบกิจกรรมที่ 1 - แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้	ครูร้อยละ 80 สามารถพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

วัตถุประสงค์	วิธีวัด	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมินผล
สมรรถนะได้			ถูกต้อง
4. ครูสามารถ ออกแบบการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวหลักสูตรฐาน สมรรถนะได้	- ตรวจใบกิจกรรมที่ 2 - ประเมินแผนการ จัดการเรียนรู้	- ใบกิจกรรมที่ 2 - แบบประเมิน แผนการจัดการเรียนรู้	ครูร้อยละ 80 สามารถ ออกแบบการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ได้ถูกต้อง



หน่วยการเรียนรู้ที่ 2

ชื่อหน่วย “นำทดลองสู่การปฏิบัติ”

ระยะเวลา 3 สัปดาห์



แผนการจัดกิจกรรมที่ 2

จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม 2 ครั้ง



เนื้อหาสาระ

การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยสามารถออกแบบการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ และออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ และแนวทางในออกแบบเพื่อการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อให้ครูออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะได้
2. เพื่อให้ครูสามารถการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะได้
3. เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้
4. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะได้
5. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้

ความสอดคล้องกับองค์ประกอบของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

- ☒ 1. ความเข้าใจสถานการณ์และปรับปรุงด้วยใจเปิดกว้าง
- ☒ 2. การทำงานร่วมกันและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี
- ☒ 3. การช่วยเหลือกันบนพื้นฐานความยืดหยุ่น
- ☐ 4. การแก้ปัญหาเพื่อการสนับสนุนกำลังคนในอนาคต
- ☒ 5. การสร้างความคิด

ความสอดคล้องกับความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตร

ฐานสมรรถนะ

- ☒ 1. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้
- ☒ 2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- ☒ 3. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ
- ☒ 4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- ☐ 5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ความสอดคล้องกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Fullan

- ☒ 1. การสร้างแรงบันดาลใจ : Inspirational
- ☒ 2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น : Influence
- ☒ 3. การพัฒนาผู้อื่น : Developing Others
- ☒ 4. การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง : Change Catalyst
- ☒ 5. การบริหารจัดการความขัดแย้ง : Conflict Management
- ☒ 6. การสร้างพันธะความผูกพัน : Building Bonds
- ☒ 7. การทำงานร่วมกันเป็นทีม : Teamwork

การดำเนินการจัดกิจกรรม

สัปดาห์ที่ 2 ครั้งที่ 1 (จำนวน 2 ชั่วโมง)

ขั้นที่ 1 กระตุ้นความคิด (Big Idea)

1. จัดประชุมครู ดำเนินกิจกรรมโดยการตั้งคำถามให้ครูร่วมกันแสดงความคิดว่า “เมื่อครูกลับไปออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะพบปัญหาใดหรือไม่เข้าใจสิ่งใดบ้าง”

2. สุ่มให้ครูนำเสนอแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตนเองออกแบบ แล้วให้เพื่อนครูร่วมกันพิจารณาแลกเปลี่ยนและให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน (การพัฒนาผู้อื่น : *Developing Others* และการเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง : *Change Catalyst*)

ขั้นที่ 2 ตั้งคำถามให้ชวนคิด (The Essential Question)

1. ตั้งคำถามให้ชวนคิดและแสดงความคิดเห็นร่วมกันว่า “กิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูออกแบบมานั้นสามารถส่งเสริมให้นักเรียนเกิดสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะได้จริงหรือไม่”
(การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง : *Change Catalyst*)

2. ให้ความรู้ครูเพื่อเติมเต็มความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

2.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยเชื่อมโยงการออกกิจกรรมไปที่แหล่งเรียนรู้ในชุมชน

2.2 การสร้างและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ โดยเน้นสื่อที่หลากหลายเหมาะสมกับวัยและเนื้อหาที่ออกแบบไว้

2.3 การออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ

โดยนำเสนอเนื้อหาด้วยโปรแกรมนำเสนอ CANVA พร้อมกับนำเสนอจากเว็บไซต์ เรื่อง Competency - based Education โครงการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช (หลักสูตรฐานสมรรถนะ) และยูทูบ เรื่อง “CBE – การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ” พร้อมกับร่วมกันสนทนาถึงสิ่งที่ครูได้ดูจากยูทูบ (การสร้างแรงบันดาลใจ : *Inspirational*)



CBE Thailand
Competency - based Education
โครงการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช (หลักสูตรฐานสมรรถนะ)

หน้าหลัก | สารจากผู้บริหาร | กรอบหลักสูตร | แผนการใช้หลักสูตร | ร่วมแสดงความคิดเห็น | ชุมชนแห่งการเรียนรู้ | เรื่องน่ารู้ | เอกสารที่เกี่ยวข้อง

หลักสูตรฐานสมรรถนะ

หลักสูตรฐานสมรรถนะ

ที่มาจากหลักสูตร

ฐานคิดของหลักสูตร

หลักสูตรฐานสมรรถนะ

การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน รวมถึงสภาพการแข่งขันอย่างรุนแรงทำให้องค์กรทุกแห่งต้องเผชิญ กับความเสี่ยงที่สูงขึ้น อุตสาหกรรมหลายแห่ง กำลังเผชิญภาวะ Digital Disruption หรือการพลิกผันทางดิจิทัล ที่ทำให้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงรูปแบบ วิธีการ รวมถึง พฤติกรรมของคนในสังคม ไปอย่างฉับพลัน ทั้งทางธุรกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันต้องการพัฒนา มนุษย์ที่ อุดมไปด้วยความรู้ ทักษะและความสามารถที่พร้อมจะต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลง หรือที่เรียกว่า “สมรรถนะ (Competency)”

ภาพ เรื่อง “Competency - based Education โครงการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช (หลักสูตรฐานสมรรถนะ)” จาก <https://bitly.ws/39oCy>



ภาพ เรื่อง “CBE – การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ” จาก <https://www.youtube.com/watch?v=dzckajYTFJl>

2. ตั้งประเด็นสนทนากับครูดังนี้ “จากที่ได้ดูคลิปการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จากยูทูบ เราสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดสมรรถนะตามหลักสูตรฐานสมรรถนะได้อย่างไร โดยบูรณาการในการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning กับแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ครูทำใบกิจกรรมที่ 3 และใบกิจกรรมที่ 4 (การพัฒนาผู้อื่น : *Developing Others*; การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง : *Change Catalyst* และการสร้างพันธะความผูกพัน : *Building Bonds*)

ขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The Challenge)

1. ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้นำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบ และร่วมกันวิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนในกลุ่ม โดยผู้วิจัยร่วมให้ข้อเสนอแนะในทุกกลุ่ม (การทำงานร่วมกันเป็นทีม : *Teamwork* , การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น : *Influence* และการบริหารจัดการความขัดแย้ง : *Conflict Management*)

สัปดาห์ที่ 2 ครั้งที่ 2 (จำนวน 3 ชั่วโมง)

ขั้นที่ 1 กระตุ้นความคิด (Big Idea)

1. ครูร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นดังนี้ (การสร้างแรงบันดาลใจ : *Inspirational* และการพัฒนาผู้อื่น : *Developing Others*)

- “ครูเคยเจอปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้าง แล้วครูมีวิธีการแก้ปัญหาเหล่านั้นได้อย่างไร”
- “จากภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ถ้าปัญหานี้ไม่ได้ถูกแก้ไขครูคิดว่าจะเกิดอะไรขึ้นบ้าง”

ขั้นที่ 2 ตั้งคำถามให้ชวนคิด (The Essential Question) (การพัฒนาผู้อื่น : *Developing Others*)

1. ตั้งคำถามให้ชวนคิดและสนทนาร่วมกันว่า “จากปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ครูคิดว่าจะมีวิธีการแก้ปัญหานี้ได้อย่างไรบ้าง”
2. ให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์วิธีการแก้ปัญหภาวะถดถอยร่วมกันที่ครูใช้ในชั้นเรียนของตนเองแล้วประสบความสำเร็จ

ขั้นที่ 3 ความท้าทาย (The Challenge)

1. ที่ความรู้เกี่ยวกับแนวทางในการทำวิจัยในชั้นเรียนในประเด็นดังนี้
 - 1.1 การกำหนดปัญหาให้ได้มาซึ่งชื่อเรื่องในการทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 1.2 การเขียนจุดประสงค์ของการวิจัย
 - 1.3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย
 - 1.3.1 กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย
 - 1.3.2 ตัวแปรที่ศึกษา
 - 1.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย/นวัตกรรม
 - 1.3.4 วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย
 - 1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
2. แบ่งครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้ครูแต่ละกลุ่มร่วมกันแสดงความคิดเห็นและระดมความคิดเพื่อทดลองเขียนวิจัยในชั้นเรียนตามประเด็นที่ได้รับความรู้ เกี่ยวกับเรื่อง การแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ โดยเลือกกลุ่มละ 1 หัวข้อ ทำใบกิจกรรมที่ 5 (การทำงานร่วมกันเป็นทีม : Teamwork)
3. นำผลงานของแต่ละกลุ่มนำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนกันในกลุ่มใหญ่
4. มอบหมายให้ครูเตรียมประเด็นที่สนใจหรือที่ค้นพบในห้องเรียนเพื่อจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมานำเสนอในการประชุมครั้งต่อไป

สัปดาห์ที่ 2 - 4

ขั้นที่ 4 การแก้ปัญหาและลงมือปฏิบัติ (Solution - Action)

1. ครูปรับแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมนำไปจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนของตนเองและรับการสังเกตการสอนจากผู้วิจัย (การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง : Change Catalyst)
2. ครูเตรียมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามประเด็นที่ค้นพบหรือตามประเด็นที่ครูสนใจซึ่งเกิดขึ้นในชั้นเรียน
3. ครูสอนตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสมรรถนะ ผู้วิจัยเข้าสังเกตการสอนของครูตามแผนฯ ที่เขียนไว้ (การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น : Influence)
4. ระหว่างที่ครูดำเนินการสอนในห้องเรียน นัดประชุมกลุ่มย่อยเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อทำแลกเปลี่ยนปัญหาที่เกิดขึ้นขณะนำแผนการสอนที่ออกแบบไว้ไปดำเนินการสอนในห้องเรียน

ขั้นที่ 5 การประเมินผล (Assessment)

1. ขณะสังเกตการณ์สอนผู้วิจัยร่วมประเมินการสอนด้านความสอดคล้องของกิจกรรม การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน และการบันทึกผลตามเครื่องมือที่ออกแบบ
2. ผู้วิจัยและครูร่วมกันวิพากษ์แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเมื่อจบการสอน (การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น : *Influence*; การเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง : *Change Catalyst* และ การบริหารจัดการความขัดแย้ง : *Conflict Management*)

สื่อประกอบการจัดกิจกรรม

1. เว็บไซต์ เรื่อง “Competency - based Education โครงการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช (หลักสูตรฐานสมรรถนะ)”
2. เว็บไซต์ เรื่อง “CBE – การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ”
3. โปรแกรมนำเสนองาน CANVA เรื่อง การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ชิ้นงาน/ภาระงาน

1. แผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางหลักสูตรฐานสมรรถนะ
2. ใบกิจกรรมที่ 3 การวิเคราะห์กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้
3. ใบกิจกรรมที่ 4 การวิเคราะห์จุดประสงค์กับการวัดประเมินผล
3. ใบกิจกรรมที่ 5 การทำวิจัยในชั้นเรียน

การวัดผลและประเมินผล

วัตถุประสงค์	วิธีวัด	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมินผล
1. ครูสามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะได้	- ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้	- แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้	ครูร้อยละ 80 สามารถออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ได้ถูกต้อง
2. ครูสามารถการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่	- ตรวจใบกิจกรรมที่ 3 - ประเมินแผนการ	- ใบกิจกรรมที่ 3 - แบบประเมิน	ครูร้อยละ 80 สามารถการจัดกิจกรรมการ

วัตถุประสงค์	วิธีวัด	เครื่องมือ	เกณฑ์การประเมินผล
สอดคล้องกับหลักสูตร ฐานสมรรถนะได้	จัดการเรียนรู้	แผนการจัดการเรียนรู้	เรียนรู้ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรฐาน สมรรถนะได้ถูกต้อง
3. ครูสามารถพัฒนา และใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวหลักสูตรฐาน สมรรถนะได้	- ตรวจใบกิจกรรมที่ 3 - ประเมินแผนการ จัดการเรียนรู้	- ใบกิจกรรมที่ 3 - แบบประเมิน แผนการจัดการเรียนรู้	ครูร้อยละ 80 สามารถ พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี สารสนเทศ ประกอบการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ได้ ถูกต้อง
4. ครูสามารถ ออกแบบการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวหลักสูตรฐาน สมรรถนะได้	- ตรวจใบกิจกรรมที่ 4 - ประเมินแผนการ จัดการเรียนรู้	- ใบกิจกรรมที่ 4 - แบบประเมิน แผนการจัดการเรียนรู้	ครูร้อยละ 80 สามารถ ออกแบบการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ได้ถูกต้อง
5. สามารถออกแบบ การวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียนได้	- ตรวจใบกิจกรรมที่ 5	ใบกิจกรรมที่ 5	ครูร้อยละ 80 มีความรู้ ความเข้าใจในการทำ วิจัยในชั้นเรียน



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว 8718/205



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

13 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไผ่โรงวัว

เนื่องด้วย นางนันทยา ใจตรง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวัด ประเมิน และวิจัย การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคู่มือที่มีต่อการ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ : การ ประยุกต์ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สิวทันพรกุล และ ศาสตราจารย์ ดร.รองอาจ นัยพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้ 1) แบบสอบถามการปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ 2) แบบประเมินความสามารถในการ จัดการเรียนรู้ของครูตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ และ 3) รูปแบบการพัฒนาคู่มือที่มีต่อการปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวหลักสูตรฐานสมรรถนะ : การประยุกต์ใช้การวิจัย แบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน” กับ ครู จำนวน 26 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียน ของท่าน ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2567 ถึงเดือนพฤษภาคม 2567 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียด ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 943 2401

บรรณานุกรม



ประวัติผู้เขียน

