



รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุษภูิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู”

ของ ญาดา ม่วงแก้ว

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

.....ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฤพร เขาวนชัย)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎากาญจน์ โตพิทักษ์)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู
ผู้วิจัย	ญาดา ม่วงแก้ว
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สธิพร เขาวนชัย
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษยากาญจน์ โตพิทักษ์ ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ กศ.ด. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2567
คำสำคัญ	รูปแบบการบริหาร, ทักษะ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) พัฒนารูปแบบและแบบวัดทักษะและศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู 2) สร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู และ 3) ศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ตัวอย่างวิจัยได้แก่ นิสิตชั้นปี 3 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 8 คน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบวัดทักษะที่มีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์ 18 ข้อ ที่มีการให้คะแนน 4 ระดับ (1-4 คะแนน) และแบบประเมินกิจกรรมการพัฒนาทักษะ ที่มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบรูปรีด 3 คะแนน (1-3 คะแนน) จำนวน 4 กิจกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน (ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง การทดสอบสถิติทีของ 2 กลุ่มที่ไม่เป็นอิสระ

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบทักษะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การฟันฝ่าทางจิตใจ แบบวัดทักษะที่มีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์ 18 ข้อ ที่มีการให้คะแนน 4 ระดับ (1-4 คะแนน) 2) รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะ และองค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ของการพัฒนาทักษะ รูปแบบฯ มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.550$, $SD = 0.321$) และ 3) นิสิตครูมีผลการประเมินระหว่างทำกิจกรรมการพัฒนาทักษะสำหรับนิสิตครูอยู่ในระดับดีและผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 3 กิจกรรม นิสิตครูมีคะแนนเฉลี่ยทักษะหลังการทดลองสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 กิจกรรม และผลการประเมินความพึงพอใจ⁽¹⁾และความเป็นประโยชน์⁽²⁾ต่อกิจกรรมการพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M_1 = 4.500$, $SD_1 = 0.253$; $M_2 = 4.271$, $SD_2 = 0.281$) และผลการประเมินความเป็นไปได้⁽³⁾และความเป็น

ประโยชน์⁽⁴⁾ต่อรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ในภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($M_1 = 4.296$, $SD_1 = 0.198$; $M_2 = 4.388$, $SD_2 = 0.213$)



Title	THE ADMINISTRATIVE MODEL FOR ENHANCING STUDENT TEACHERS' META-SKILLS
Author	Yada Muangkaew
Advisor	Assistant Professor Sathiraporn Chaowachai, Ed.D
Co-Advisor	Associate Professor Krittayakan Topithak, Ph.D. Professor Pakorn Prachanban, Ph.D.
Academic Paper	Ed.D. Dissertation in Educational Administration, Naresuan University, 2024
Keywords	Administrative model, Meta-skills

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) develop components and measurement tools for meta-skills and study approaches for developing meta-skills in student teachers, 2) create and validate an administrative model to enhance meta-skills in student teachers, and 3) examine the experimental implementation and evaluate the administrative model for promoting meta-skills in student teachers. The research sample consisted of 8 third-year students from the Faculty of Education, Naresuan University, selected through purposive sampling. Research instruments included an 18-item situational meta-skills assessment with a 4-level scoring system (1-4 points) and a meta-skills development activity evaluation form using a 3-level rubric scoring system (1-3 points) for four activities. Data were analyzed using basic statistics (mean, standard deviation), second-order confirmatory factor analysis, and dependent t-test.

The research findings revealed that: 1) Meta-skills comprised three components: self-awareness, creative problem-solving, and resilience, measured through an 18-item situational assessment with a 4-level scoring system (1-4 points). 2) The administrative model for enhancing meta-skills in student teachers consisted of three components: administrative factors for meta-skills development, administrative processes for meta-skills development, and output of meta-skills development. The overall appropriateness of the model was rated at the highest

level ($M = 4.550$, $SD = 0.321$). 3) Student teachers achieved good evaluation results during the meta-skills development activities, meeting the assessment criteria for all three activities. The post-experimental meta-skills mean scores were significantly higher than pre-experimental scores at the .05 level for all three activities. The overall satisfaction⁽¹⁾ and utility⁽²⁾ evaluation of the meta-skills development activities for student teachers were at a high level ($M_1 = 4.500$, $SD_1 = 0.253$; $M_2 = 4.271$, $SD_2 = 0.281$), and the overall feasibility⁽³⁾ and utility⁽⁴⁾ evaluation of the administrative model for enhancing meta-skills in student teachers were at a high level ($M_3 = 4.296$, $SD_3 = 0.198$; $M_4 = 4.388$, $SD_4 = 0.213$).

ภาษาอังกฤษ



ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีได้จากความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เชาวนชัย ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ภฤทธยากาญจน์ โตพิทักษ์ และศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์ ประจันบาน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานวิจัยด้วยความเอาใจใส่ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ได้ให้สัมภาษณ์ และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารฯ

ขอขอบใจนิสิตชั้นปี 3 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่เป็นตัวอย่างวิจัยในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะทั้ง 4 กิจกรรม และประเมินผลการทดลองใช้ด้านความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารฯ (กิจกรรมการพัฒนา)

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดและครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนทางด้านการศึกษาแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีเสมอมา และเป็นแรงผลักดันสำคัญให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้อย่างดีด้วยความรักและกำลังใจ

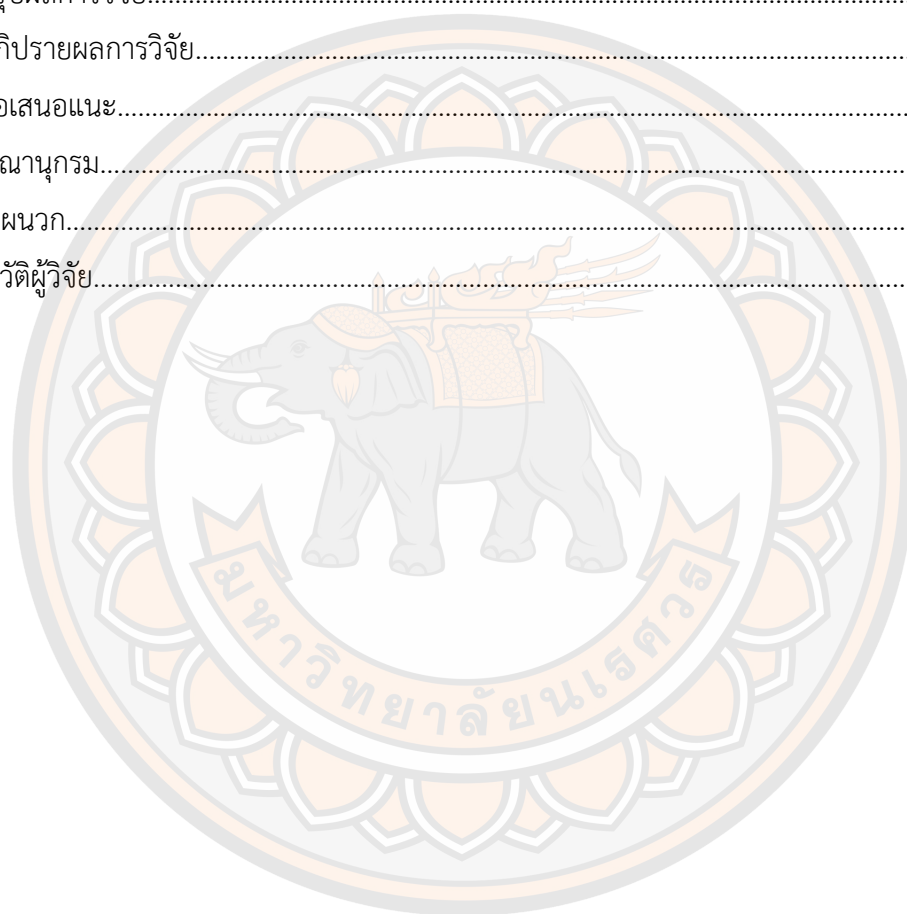
คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยและผู้สนใจบ้างไม่มากก็น้อย

ญาดา ม่วงแก้ว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
ประกาศคุณูปการ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
มโนทัศน์เกี่ยวกับหลักสูตรวิชาชีพครู.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับอภিতักษะ (Meta-skills).....	34
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ.....	81
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ.....	96
แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีและวิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน.....	108
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	133
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	135
ระยะที่ 1 การพัฒนาองค์ประกอบ แบบวัดอภিতักษะ และศึกษาแนวทางการพัฒนาอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู.....	135
ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู.....	142
ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู.....	147
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	153

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนางานประกอบ แบบวัดทักษะ และศึกษาแนวทางการพัฒนา ทักษะของนิสิต/นักศึกษาคู.....	153
ตอนที่ 2 ผลสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาคู.....	214
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะ ของนิสิต/นักศึกษาคู.....	246
บทที่ 5 บทสรุป.....	253
สรุปผลการวิจัย.....	253
อภิปรายผลการวิจัย.....	259
ข้อเสนอแนะ.....	266
บรรณานุกรม.....	269
ภาคผนวก.....	281
ประวัติผู้วิจัย.....	400



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา.....	24
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของอภิทักษะ.....	42
ตาราง 3 ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	136
ตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของอภิทักษะ.....	153
ตาราง 5 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบของอภิทักษะสำหรับนิสิต/ นักศึกษาครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	155
ตาราง 6 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ตัวเลือก กับนิยามของ องค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	157
ตาราง 7 ผลการพัฒนาแบบวัดอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู.....	169
ตาราง 8 ผลการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดอภิทักษะ (n = 100).....	188
ตาราง 9 ผลการพัฒนาแบบวัดอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูฉบับจริง.....	189
ตาราง 10 ค่าสถิติพื้นฐานของการวัดอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู.....	196
ตาราง 11 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู....	198
ตาราง 12 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	200
ตาราง 13 ผลการสัมภาษณ์ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน.....	222
ตาราง 14 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิทักษะของ นิสิต/นักศึกษาครู.....	230
ตาราง 15 ผลการประเมินระหว่างทำกิจกรรมการพัฒนาอภิทักษะสำหรับนิสิตครู.....	246
ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบคะแนนอภิทักษะของนิสิตครูระหว่างก่อนและหลังทำกิจกรรม การพัฒนาอภิทักษะ (n = 8)	247
ตาราง 17 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู.....	248
ตาราง 18 ผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ต่อกิจกรรมการพัฒนา อภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู.....	249
ตาราง 19 ผลการประเมินความเป็นไปได้ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิทักษะ ของนิสิต/นักศึกษาครู (n = 14).....	250

ตาราง 20 ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู (n = 14).....	251
--	-----



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 องค์ประกอบของอภিতักษะตามแนวคิดของ Freeman and Burns (2010).....	36
ภาพ 2 องค์ประกอบของอภিতักษะตามแนวคิดของ Finch, Nadeau, and O'Reilly (2013)...	37
ภาพ 3 องค์ประกอบของอภিতักษะตามแนวคิดของ Gustavo Razzetti (2018).....	38
ภาพ 4 องค์ประกอบของอภিতักษะตามแนวคิดของ Senova (2020).....	39
ภาพ 5 องค์ประกอบของอภিতักษะตามแนวคิดของ Rohm, Stefl and Ward (2021).....	39
ภาพ 6 องค์ประกอบของอภিতักษะตามแนวคิดของ Holyoake (2021).....	40
ภาพ 7 องค์ประกอบของอภিতักษะตามแนวคิดของ Skills Development Scotland (2021).....	40
ภาพ 8 องค์ประกอบของอภিতักษะตามแนวคิดของพัชชาดา ประสภิทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2565).....	41
ภาพ 9 มิติความสัมพันธ์ของการตระหนักรู้ในตนเอง (Goleman et al., 2002).....	45
ภาพ 10 การพัฒนาอภিতักษะของนิสิตปริญญาตรีโดยใช้โปรแกรมพัฒนาอภিতักษะ.....	61
ภาพ 11 การเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานและการเรียนรู้จากโครงการเป็นฐานช่วยพัฒนาให้ เกิดอภিতักษะของผู้เรียน.....	62
ภาพ 12 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	134
ภาพ 13 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู.....	199
ภาพ 14 ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู.....	215
ภาพ 15 รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู.....	232

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างพลิกผัน (Disruption) ในยุคโลกาภิวัตน์ 4.0 ส่งผลทำให้วิถีชีวิตของคนในสังคมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงหลายด้านทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี จึงจะทำให้รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เพื่อที่จะสามารถเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของตนเองที่สามารถปรับตัวและเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ (สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย, 2563) การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันนั้น สามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว อาทิเช่น การก้าวเข้าสู่เมตาเวิร์ส (Metaverse) หรือโลกคู่ขนาน 2) การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงวิธีคิดและมุมมองของผู้เรียนที่แตกต่างไปจากเดิม 3) การเปลี่ยนแปลงทางด้านความคิดริเริ่มแนวทางใหม่ที่แปลกใหม่จากแนวทางดั้งเดิม เช่น ภาคธุรกิจของกลุ่ม Startup และ 4) การเปลี่ยนแปลงทางด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีปริมาณมหาศาลได้อย่างรวดเร็ว นำไปสู่ความต้องการทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2564)

การทำงานจะต้องอาศัยสิ่งที่เรียกว่า “Hard Skills” หมายถึง ทักษะเชิงเทคนิค ความรู้ความสามารถในด้านอาชีพหรือการทำงาน ต่อมาก็พบว่า ความรู้อย่างเดียวไม่เพียงพอ ถ้าไม่มีทักษะในการเข้าสังคมเพื่อทำงานเป็นทีมและการอยู่ร่วมกับคนอื่น ซึ่งเป็นทักษะทางด้านอารมณ์และจิตใจที่เรียกว่า “Soft Skills” ทั้งนี้เป็นทักษะที่ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างจากหุ่นยนต์ ก็เพราะหุ่นยนต์ไม่มีจิตใจ ปัจจุบัน “Hard Skills” และ “Soft Skills” ยังไม่พอต่อการทำงานเช่นเดียวกัน การทำงานในโลกยุคใหม่ต้องมีทักษะใหม่ที่เรียกว่า “Meta-skills” (Business plus HRM, 2022) หรือ “อภিতักษะ” เป็นชุดทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต ทำให้บุคคลสามารถปรับตัว จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีความผันผวนนำไปสู่การนำตนเอง (Self-direction) การมีกรอบความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนาต่อไปข้างหน้า (Growth mindset) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learning) (Nugraha & Mukhidin, 2018) นอกจากนี้ นักวิชาการส่วนใหญ่ในต่างประเทศได้เสนอว่า อภিতักษะเป็นความสามารถที่ใช้ในการปรับตัว (Adaptability) ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงาน

การเรียนรู้ และสัมพันธภาพใหม่ ๆ ทำให้สามารถทำงานหรือเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลใดขาดอภিতักษะอาจจะใช้ชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันและความกดดันต่าง ๆ ได้อย่างยากลำบาก แต่ถ้าบุคคลใดที่มีอภিতักษะสูงนั้น จะเป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง รวมถึงมีความสามารถในการเข้าใจความเป็นจริงที่เกิดขึ้นได้ มีความสามารถในการเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับองค์ความรู้เดิม ๆ ถ้าที่จะลองผิดลองถูก ก้าวข้ามความผิดพลาด แล้วนำความผิดพลาดเหล่านั้นมาเป็นบทเรียนให้การพัฒนาตัวเอง พร้อมทั้งจะนำเอาไอเดียต่าง ๆ มาต่อยอดสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือนำมาแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ (Razzetti, 2018; พิษาดา ประสิทธิโชค และ กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว, 2565) จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของอภিতักษะได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) และ 3) การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience)

ทั้งนี้องค์ประกอบของอภিতักษะทั้ง 3 ด้าน เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างมากในการดำรงชีวิตท่ามกลางสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพราะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ผู้คนต้องเผชิญหน้ากับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนต่าง ๆ มากมาย และทำให้การแก้ปัญหาแบบเดิมไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการสำรวจการแก้ปัญหาของเยาวชนไทยที่อยู่ในช่วงในวัยเรียนของกองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต (2562) ได้กล่าวว่า เยาวชนไทยจำนวนไม่น้อยยังขาดทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยเมื่อเยาวชนต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในเรื่องต่าง ๆ จะหาทางออกในทางที่ไม่เหมาะสม หรือแม้กระทั่งเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ยังคงประสบปัญหาในการฟื้นฟูอารมณ์และสภาพจิตใจให้กลับมาเป็นปกติได้โดยเร็ว ซึ่งถ้าปล่อยไว้นาน ๆ ก็จะกลายเป็นภาวะซึมเศร้า ซึ่งเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่พบได้บ่อยที่สุดในนิสิตมหาวิทยาลัย (Ibrahim, Kelly, Adams, & Glazebrook, 2012) และมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของนิสิต ได้แก่ ปัญหาด้านการนอนหลับ การสูญเสียความสุขในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน หรือกิจกรรมที่ตนเองเคยให้ความสนใจ จนเกิดความรู้สึกเศร้า รู้สึกผิด และไม่เห็นคุณค่าในตนเอง (Ceyhan, Ceyhan, & Kurty, 2009) การขาดสมาธิ ส่งผลด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การทำงานในด้านต่าง ๆ และความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง (Ibrahim, Kelly, Adams, & Glazebrook, 2012) รวมถึงการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การใช้สารเสพติด และการมีความคิดฆ่าตัวตาย (Bantjes, Phil, Kagee, McGowan, & Steel, 2016; ขวัญใจ ฤทธิ์การพ, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา รักษาจิกุล (2556) ได้ศึกษาภาวะซึมเศร้าและพฤติกรรมการฆ่าตัวตายในนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวร พบความชุกของภาวะซึมเศร้าในนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวร ร้อยละ 24 และการศึกษาอุบัติการณ์การทำร้ายตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวรในช่วงตลอดชีวิตที่ผ่านมา พบว่า มีนิสิตของมหาวิทยาลัยนเรศวรที่เคยพยายาม

ฆ่าตัวตาย ร้อยละ 6.4 และเป็นผู้ที่เคยทำร้ายตนเอง ร้อยละ 12.1 เพราะฉะนั้นนักศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างมากสำหรับนิสิตระดับอุดมศึกษา

สถาบันการศึกษาโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการผลิตกำลังคนเพื่อพัฒนาประเทศจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาให้นิสิตนักศึกษาหรือคนรุ่นใหม่มีทักษะในการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนิสิตครู ซึ่งเป็นนิสิตนักศึกษาของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษา มีความจำเป็นจะต้องสร้างองค์ความรู้และประยุกต์ใช้การบูรณาการของศาสตร์ แนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้สำหรับการจัดการศึกษาในอนาคต เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดและความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งนี้บุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนานิสิตครูให้เป็นครูมืออาชีพ สามารถปรับตัว สร้างความเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรม รวมทั้งการรับมือกับความเสี่ยงจากโรคอุบัติใหม่ และความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม

การพัฒนาทักษะสำหรับนิสิตครูระดับอุดมศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้หรือวิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน เช่น กระบวนการเรียนรู้แบบ “ซง-เชื่อม-ใช้” (Prompt-Connect-Apply) ซึ่งเป็นแนวทางจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างความหมาย (meaning-making) ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยอิงหลักการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) และแนวคิดโครงสร้างนิยม (constructivism) ซึ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกัน ซึ่งให้ความสำคัญกับ “ตัวผู้เรียน” มากกว่าตัวเนื้อหา ครูหรือผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบและอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (facilitator) มากกว่าการถ่ายทอดโดยตรง ทำให้ผู้เรียนสามารถลงมือคิด ลงมือทำ และสะท้อนความรู้ด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ลึกและต่อยอดได้ในชีวิตจริง (วิเชียร ไชยบัง, 2561) นอกจากนี้ผู้สอนสามารถออกแบบกิจกรรมหรือสถานการณ์เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสในการแก้ปัญหาที่มีความหมายจริง ๆ และเป็นปัญหาในชีวิตจริงของผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนต่างก็มีความต้องการและมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำไปใช้ประยุกต์ในโลกแห่งความเป็นจริง ผู้สอนสามารถช่วยเหลือได้โดยการแนะแนวทางหรือฝึก (Coaching) (ศศิธร เวียงวะลัย, 2556) นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์ (Conflict Situation Skills Method) เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างหนึ่งที่ฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ได้มีโอกาสสัมผัสกับสิ่งที่จะเรียนรู้หรือมีกลายานมิตร ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำประสบการณ์จากการเรียนรู้นั้นมาเป็นแนวทางในการเลือกและตัดสินใจ โดยผ่านการวิเคราะห์และประเมินค่า เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสถานการณ์ที่นำมาใช้สำหรับการเลือก

หรือตัดสินใจนั้น เป็นสถานการณ์ที่เป็นกรณีตัวอย่างปัญหาในชีวิตจริงของผู้เรียน ซึ่งอาจจะเป็นปัญหาในครอบครัว โรงเรียน สังคม และตั้งประเด็นคำถามให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะในการเลือกและการตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างมีหลักการและสร้างสรรค์ (สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ, 2562) นอกจากนี้งานวิจัยของ Nurpratiwi and Amaliyah (2022) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การเสริมทักษะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีด้วยโปรแกรมการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน” มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับโปรแกรมการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานในระดับอุดมศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะของผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทั้งในสภาพแวดล้อมของการทำงานและการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้การดำเนินการของการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานโดยผ่านโปรแกรมการฝึกงานและความช่วยเหลือด้านการสอนสามารถช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะของตนเองได้ ทั้งนี้การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานจำเป็นจะต้องทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานที่ทำงานหรือฝึกงานก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา และงานวิจัยของ พิชชาดา ประสิทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2565) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี” ซึ่งใช้โปรแกรมพัฒนาทักษะที่ชื่อว่า “CARE Model” โดยพัฒนามาจากแนวคิดการโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching) และแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) โดยมีความเชื่อที่ว่ามนุษย์ต้องการมีสุขภาพที่ดี มีความคิดริเริ่มและสามารถแก้ปัญหาได้ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง บุคคลที่ได้รับการโค้ชแบบจิตวิทยาเชิงบวกจะสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองผ่านเทคนิควิธีต่าง ๆ ตามที่ตนเองต้องการนำไปสู่การเจริญเติบโตที่องงามอย่างยั่งยืน (Seligman et al., 2011) ทั้งนี้การพัฒนาทักษะให้เกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นจะต้องได้รับการฝึกฝนหรือได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดหลักสูตรที่กำหนดไว้ เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับจัดการศึกษาควรจะต้องเน้นคุณภาพของนิสิตครู ด้วยการติดตามเป็นระยะ เพื่อดูความก้าวหน้าของนิสิตครูในระหว่างการดำเนินกิจกรรม เน้นการประเมินตามสภาพจริงที่เกิดขึ้นกับตัวนิสิต ซึ่งจะเป็นสารสนเทศที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวนิสิตครู สิ่งสำคัญสำหรับการศึกษาพัฒนาทักษะของนิสิตครูในหลักสูตรจำเป็นจะต้องมีรูปแบบหรือวิธีการในการพัฒนา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อช่วยให้ผู้วิจัยหรืออาจารย์ผู้สอนสามารถนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้สำหรับการจัดกิจกรรมของนิสิตครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในกิจกรรมการพัฒนาทักษะที่พัฒนาขึ้นได้

ทั้งนี้การพัฒนาทักษะให้กับนิสิต/นักศึกษาครูของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องมีการกำหนดองค์ประกอบพื้นฐานทางการบริหารที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางและกรอบในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพในการส่งเสริมทักษะ องค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วย วัสดุทัศนที่มุ่งเน้นการผลิตครูแห่งอนาคตที่มีทักษะ พันธกิจด้านการผลิต

บัณฑิต ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่สนับสนุนการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการส่งเสริมการพัฒนา นิสิตครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งผลิตครูแห่งอนาคตที่มีอภีทักษะ ถือเป็นการกำหนดทิศทางที่มีความชัดเจนและลึกซึ้ง ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการออกแบบระบบ การเรียนรู้และการเตรียมความพร้อมของนิสิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการของโลกในอนาคต ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวเปรียบเสมือนภาพอนาคตที่องค์กรมุ่งหวังจะบรรลุ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการ ชี้แนะแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ดำเนินไปในทิศทางที่เหมาะสม (Kotler, 1999) นอกจากนี้ในมิติ ของกระบวนการบริหารจัดการ จำเป็นต้องยึดหลักการบริหารที่เป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้น การเรียนรู้จากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น อีกทั้งสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างยืดหยุ่นตามบริบทเฉพาะของหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็น การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือการปรับปรุงการดำเนินงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารแบบ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ตามแนวคิดของ Deming (1986, as cited in Moen & Norman, 2010) ที่เน้นการวางแผนอย่างรอบคอบ การดำเนินการ ตามแผน การตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแผนงานเพื่อยกระดับ ผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอภีทักษะให้เกิดขึ้นกับ นิสิต/นักศึกษาครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาในลักษณะที่มีรูปแบบการบริหารที่เป็นระบบและ สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะ ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู” โดยเริ่มจากการ พัฒนางค์ประกอบของอภีทักษะที่เหมาะสมกับนิสิต/นักศึกษาครู เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมิน และวัดระดับอภีทักษะ พร้อมทั้งดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรม พัฒนานิสิตครู เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์และกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบ การบริหาร และนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตครู เพื่อศึกษาผล ที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบดังกล่าว ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลอันมีค่าที่สามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงหลักสูตร ตลอดจนการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งส่งเสริม อภีทักษะของนิสิตครูในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบและแบบวัดอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูมีลักษณะเป็นอย่างไร และ แนวทางการพัฒนาอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูมีลักษณะเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูมีลักษณะเป็นอย่างไร มีคุณภาพหรือไม่ อย่างไร

3. ผลการทดลองใช้และผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูมีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบ แบบวัดทักษะ และศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.1 นักวิจัยหรือผู้ที่สนใจศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับตัวแปรด้านทักษะ สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงหรือต่อยอดในการศึกษาวิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในมิติที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

1.2 การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับตัวแปร แนวทาง และวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหรือศึกษาต่อในบริบทอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. ประโยชน์เชิงปฏิบัติการ

2.1 ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการผลิตนิสิต/นักศึกษาครู สามารถนำรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ภายในหลักสูตร เพื่อยกระดับการพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูให้สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ

2.2 อาจารย์หรือผู้สอนที่รับผิดชอบรายวิชา สามารถนำกิจกรรมการพัฒนาทักษะไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยการสอดแทรกกิจกรรมดังกล่าวลงในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมให้นิสิต/นักศึกษาครูเกิดการพัฒนาทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประโยชน์เชิงนโยบาย

บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของนิสิต/นักศึกษาครูในหลักสูตรของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของประเทศไทย สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบาย หรือปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการกระตุ้นพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะอย่างยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาองค์ประกอบ แบบวัดอภিতักษะ และศึกษาแนวทางการพัฒนาอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

การพัฒนาองค์ประกอบ แบบวัดอภিতักษะ และศึกษาแนวทางการพัฒนาอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู แบ่งออกเป็น 2 ขั้น โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1.1 การพัฒนาองค์ประกอบและแบบวัดอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

1.1.1 ผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ใช้สำหรับการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและความสอดคล้องของนิยามตัวแปรกับข้อความถามของแบบวัด โดยมีคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิดังต่อไปนี้

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในสาขาวิชาการวิจัย การวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 2 คน
2. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน
3. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน
4. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ที่มีความเชี่ยวชาญในตัวแปรทางจิตวิทยา จำนวน 1 คน

กลุ่มที่ 2 นิสิต/นักศึกษาครูของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย จำนวน 100 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ใช้สำหรับการหาค่าอำนาจจำแนก

กลุ่มที่ 3 นิสิต/นักศึกษาครูของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์จาก 6 ภูมิภาคของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศไทย จำนวน 238 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ใช้สำหรับการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด

1.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ อภিতักษะ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง ประกอบด้วย 6 ข้อคำถาม องค์ประกอบที่ 2 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 6 ข้อคำถาม และองค์ประกอบที่ 3 การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ ประกอบด้วย 6 ข้อคำถาม

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานิสิตครูไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
2. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน
3. นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะ จำนวน 2 คน

1.2.2 ด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ และวิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน (ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา ทฤษฎีขั้นตอนการมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์ การจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้แบบซักค้าน การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กระบวนการเรียนรู้แบบซิง-เชื่อม-ใช้ และการโค้ชทางปัญญา)

1.2.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู แบ่งออกเป็น 2 ขั้น โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

มีรายละเอียดของการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. นำผลจากการสังเคราะห์ในระยะที่ 1 มายกร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู
2. นำร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมในการใช้ภาษา
3. นำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยการประเมินและสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยการประเมินและสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานิสิตครูไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
2. อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน
3. อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน
4. ผู้บริหารในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิต/นักศึกษาครู จำนวน 1 คน

2.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

การศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู แบ่งออกเป็น 2 ขั้น โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 3.1 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นิสิตครูคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตครูคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 1 กลุ่ม 8 คน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติของเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย (Inclusion Criteria) ดังต่อไปนี้

1. นิสิตที่มีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหาในระหว่างเรียนหรือการฝึกปฏิบัติการสอนวิชาเอกในสถานศึกษา (Practicum in Teaching Specific Subject Matter)

2. นิสิตที่มีความสะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอภিতักษะ

3.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอภিতักษะ

ตัวแปรตาม ได้แก่ อภিতักษะ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) การฟันฝ่าทางจิตใจ และกระบวนการทำงานกลุ่ม

3.1.3 ด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ได้แก่ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 4 ครั้ง เป็นเวลา 8 ชั่วโมง

3.1.4 ด้านสถานที่

สถานที่ใช้ในการทดลองรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ขั้นที่ 3.2 การประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

3.2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ นิสิตครูคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 1 กลุ่ม 8 คน ที่ได้จากเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากขั้นที่ 3.1 และอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตครูจำนวน 10 คน และผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 4 คน ได้จากเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะ ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **อภিতักษะ (Meta-skills)** หมายถึง ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่ช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูสามารถที่จะเรียนรู้และปรับตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในขณะที่ยืนหรือทำงานต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การฟันฝ่าทางจิตใจ

1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง ความสามารถของนิสิต/ นักศึกษาครูในการรับรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตน ผ่านกระบวนการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยอย่างตรงไปตรงมา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเกิดจากการสร้างจิตสำนึกภายใน ซึ่งประกอบด้วยการรับรู้ เข้าใจ จัดการและยอมรับสภาวะต่าง ๆ ของตน ทั้งในบริบทของการเรียนและการดำเนินชีวิตประจำวันภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย

1.2 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) หมายถึง ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาคูในการจัดการกับปัญหาด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากกรอบความคิดเดิม โดยอาศัยเทคนิคการระดมสมองที่เน้นมุมมองเชิงบวก พร้อมทั้งการคัดเลือกและประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบจนได้วิธีการที่เหมาะสมที่สุด ทำให้สามารถเผชิญและจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) หมายถึง ความสามารถในการฟื้นคืนทางจิตใจของนิสิต/นักศึกษาคูในการปรับตัวและฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุลได้อย่างรวดเร็วภายหลังการเผชิญกับวิกฤติ ความยากลำบาก หรือสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่งช่วยให้บุคคลมองเห็นโอกาสในท่ามกลางวิกฤต สามารถก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง และยังคงมุ่งมั่นเดินหน้าสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างไม่ย่อท้อ

2. แบบวัดอภিতักษะ หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินอภিতักษะ (Meta-skills) สำหรับนิสิต/นักศึกษาคู ที่มีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์แบบเลือกตอบ (Multiple choices) 4 ตัวเลือก จำนวน 18 ข้อ ที่มีการให้คะแนน 1-4 ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การฟื้นพลังทางจิตใจ

3. รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะ หมายถึง โมเดลการพัฒนานิสิตครูเพื่อเสริมสร้างอภিতักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้และการปรับตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในขณะที่ยืนหรือใช้ชีวิตประจำวัน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ (Input) 2) กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ (Process) และ 3) ผลลัพธ์ของการพัฒนาอภিতักษะ (Output)

3.1 ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ (Input) หมายถึง องค์ประกอบพื้นฐานทางการบริหารที่กำหนดทิศทางและกรอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอภিতักษะของนิสิตครู ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่มุ่งผลิตครูแห่งอนาคตที่มีอภিতักษะ พันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่ครอบคลุมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการ ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง และสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.2 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะ (Process) หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะของนิสิตครูตามวงจรคุณภาพ PDCA ของ Deming ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) ที่มีการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด และการจัดทำแผนปฏิบัติการ การดำเนินการ (Do) ที่มีการพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการพัฒนาระบบสนับสนุน การตรวจสอบ (Check) ที่มีการติดตามและประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล และการปรับปรุง (Act) ที่มีการทบทวนและปรับปรุง การพัฒนาต่อยอด และการจัดทำแผนพัฒนาต่อเนื่อง

3.3 ผลลัพธ์ของการพัฒนาทักษะ (Output) หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่เกิดขึ้นในตัวนิสิตครูหลังจากได้รับการพัฒนาทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) และการฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience)

4. การตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูว่า สามารถนำรูปแบบฯ ไปใช้ในการพัฒนาทักษะได้อย่างเหมาะสมกับกับนิสิต/นักศึกษาครูในบริบทของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

5. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะ หมายถึง ผลการประเมินระหว่างการทำกิจกรรมการพัฒนาทักษะ และผลการทดสอบคะแนนทักษะระหว่างก่อนและหลังการทำกิจกรรมการพัฒนาทักษะของนิสิตครูคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรที่เป็นกลุ่มทดลอง

6. การประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะ หมายถึง วิธีการประเมินตรวจสอบและพิจารณาคุณค่าของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูและผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาทักษะซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการบริหารฯ เพื่อตรวจสอบ 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อการกิจกรรมการพัฒนาทักษะ ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบฯ

6.1 ความพึงพอใจต่อการกิจกรรมการพัฒนาทักษะ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในเชิงบวกของนิสิตครูคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรที่เป็นกลุ่มทดลองที่มีต่อประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะ ครอบคลุมถึงความพึงพอใจในด้านเนื้อหา วิธีการจัดกิจกรรม สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ ระยะเวลา บรรยายการการเรียนรู้ ตลอดจนความรู้ความสามารถของผู้สอน ซึ่งสะท้อนถึงระดับความชอบความสนใจ และการยอมรับของนิสิตครูต่อกิจกรรมการพัฒนาทักษะที่ได้รับการจัดขึ้น

6.2 ความเป็นประโยชน์ต่อการกิจกรรมการพัฒนากีฬากอล์ฟ หมายถึง ความคิดเห็นของนิสิตครูคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรที่เป็นกลุ่มทดลองต่อสิ่งที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนากีฬากอล์ฟ ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของนิสิตที่ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะผ่านกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตประจำวัน

6.3 ความเป็นไปได้ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู หมายถึง ความคิดเห็นของอาจารย์และผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

6.4 ความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู หมายถึง ความคิดเห็นของอาจารย์และผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เกี่ยวกับคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการนำรูปแบบการบริหารไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู ทั้งในด้านประสิทธิผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู” ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. มโนทัศน์เกี่ยวกับหลักสูตรวิชาชีพครู
 - 1.1 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต
 - 1.2 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
 - 1.3 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ
 - 1.4 คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์
 - 1.5 มาตรฐานผลการเรียนรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับอภีทักษะ (Meta-skills)
 - 2.1 ความหมายของอภีทักษะ
 - 2.2 องค์ประกอบของอภีทักษะ
 - 2.3 การวัดและประเมินอภีทักษะ
 - 2.4 การพัฒนาอภีทักษะ
 - 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอภีทักษะ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
 - 3.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 3.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 3.4 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร
 - 3.5 การพัฒนารูปแบบ
 - 3.6 การประเมินรูปแบบ
 - 3.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ
4. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ
 - 4.1 ความหมายของทฤษฎีระบบ
 - 4.2 พัฒนาการของแนวคิดทฤษฎีระบบ

- 4.3 องค์ประกอบของทฤษฎีระบบ
- 4.4 ประเภทของทฤษฎีระบบ
- 4.5 การประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบในบริบทของการบริหารการศึกษา
- 4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบ
- 5. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีและวิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน
 - 5.1 ความหมายของทฤษฎีการเรียนรู้
 - 5.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน
 - 5.3 ความหมายของการจัดการเรียนรู้
 - 5.4 วิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน
 - 5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ใช้ทฤษฎีและวิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน
- 6. กรอบแนวคิดในการวิจัย



มโนทัศน์เกี่ยวกับหลักสูตรวิชาชีพครู

การนำเสนอเนื้อหาสารสนเทศในตอนนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรวิชาชีพครู มีเนื้อหาย่อยประกอบด้วย 5 ข้อ ได้แก่ 1) หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต 2) มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา 3) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ 4) คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ และ 5) มาตรฐานผลการเรียนรู้มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต

จากการสังเคราะห์เอกสารหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิต พบว่า รายละเอียดของหลักสูตรจะประกอบด้วยทั้งหมด 8 หมวด โดยแบ่งออกเป็น หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไป หรือรายละเอียดของหลักสูตร หมวดที่ 2 ข้อมูลเฉพาะของหลักสูตร และหมวดที่ 3 ระบบการจัดการศึกษา การดำเนินการและโครงสร้างของหลักสูตร หมวดที่ 4 ผลการเรียนรู้ กลยุทธ์การสอนและประเมินผล หมวดที่ 5 หลักเกณฑ์ในการประเมินผลนักศึกษา หมวดที่ 6 การพัฒนาคณาจารย์ หมวดที่ 7 การประกันคุณภาพหลักสูตร และหมวดที่ 8 กระบวนการการประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ในแต่ละหมวดมีหัวข้อ และรายละเอียดที่สำคัญดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2567)

หมวดที่ 1 ข้อมูลทั่วไปหรือรายละเอียดของหลักสูตร ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 รหัสและชื่อหลักสูตร เป็นรายละเอียดของชื่อของหลักสูตรที่ศึกษาที่แสดงชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ส่วนใหญ่จะทำเอกสารหลักสูตรแยกตามสาขาวิชา ดังนั้นชื่อหลักสูตรจะขึ้นต้นด้วยวุฒิการศึกษา และตามด้วยสาขาวิชาที่เรียน

1.2 ชื่อปริญญาและสาขาวิชา เป็นการระบุชื่อปริญญา และชื่อสาขาวิชาอยู่ในวงเล็บตามหลังชื่อปริญญา ระบุทั้งชื่อเต็มและชื่อย่อ โดยเขียนชื่อสาขาเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.3 วิชาเอก (ถ้ามี) เป็นการระบุวิชาเอกของหลักสูตร เช่น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2567 ระบุ 9 วิชาเอก

1.4 จำนวนหน่วยกิตที่เรียนตลอดหลักสูตร แต่ละมหาวิทยาลัยจะระบุจำนวนหน่วยกิตที่นิสิต/นักศึกษาต้องเรียนตลอดหลักสูตร โดยระบุว่า มีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า.... หน่วยกิต

1.5 รูปแบบของหลักสูตร เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทของหลักสูตรว่าเป็นหลักสูตรในระดับการศึกษาใด ซึ่งหลักสูตรทั้งหมดที่ทำการสังเคราะห์นี้เป็นหลักสูตรในระดับปริญญาตรี และเป็นหลักสูตร 4 ปี นอกจากนี้บางมหาวิทยาลัยได้ให้รายละเอียดในส่วนนี้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ ภาษาที่ใช้ในการเรียนการสอน การรับเข้าศึกษา ความร่วมมือกับสถาบันอื่น และการให้ปริญญาแก่ผู้สำเร็จการศึกษา

1.6 สถานภาพของหลักสูตรและการพิจารณาอนุมัติ/เห็นชอบหลักสูตร เป็นการระบุ กำหนดการเปิดสอน และให้รายละเอียดว่า หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรใหม่หรือหลักสูตรปรับปรุง ในปีการศึกษาใด คณะกรรมการของมหาวิทยาลัยเห็นชอบ/อนุมัติหลักสูตรแล้วเมื่อวันที่เท่าไร โดยการระบุวัน/ เดือน/ปี ที่ได้รับการพิจารณากลับกรองจากที่ประชุมและได้รับการอนุมัติ/เห็นชอบ จากสภามหาวิทยาลัย

1.7 อาชีพที่สามารถประกอบได้หลังสำเร็จการศึกษา เป็นการให้รายละเอียด เกี่ยวกับอาชีพที่นิสิต/นักศึกษาสามารถประกอบได้เมื่อสำเร็จหลักสูตร

1.8 สถานที่จัดการเรียนการสอน เป็นการระบุชื่อคณะ และชื่อมหาวิทยาลัยที่ใช้ใน การจัดการเรียนการสอน

1.9 สถานการณ์ภายนอกหรือการพัฒนาที่จำเป็นต้องนำมาพิจารณาในการวางแผน หลักสูตร เป็นการระบุถึงความสอดคล้องของหลักสูตรกับทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนา กำลังคนของประเทศและตามพันธกิจหลักของสถาบันที่สอดคล้องกับการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ความเสี่ยงและผลกระทบจากภายนอก อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นโยบาย สิ่งแวดล้อม อื่น ๆ ในบริบทโลกและประเทศ และความเกี่ยวข้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และปรัชญาการศึกษาของ สถาบัน

หมวดที่ 2 ข้อมูลเฉพาะของหลักสูตร

2.1 ปรัชญา ความสำคัญ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นการระบุปรัชญาของ หลักสูตรตามมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เช่น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร กล่าวว่า “ผู้สร้างสรรค์ สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสังคมของผู้ประกอบการ” ระบุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เพื่อผลิต บัณฑิตให้มีคุณลักษณะ โดยระบุว่า บัณฑิตจะมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ตลอดจนการระบุผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร (PLOs) ที่ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านจริยธรรม ด้านลักษณะบุคคล และด้านวิทยาการจัดการเรียนรู้

2.2 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการกำกับดูแลหลักสูตร เป็นการระบุ รายละเอียดกลยุทธ์และหลักฐาน/ตัวบ่งชี้ และประเด็นการกำกับดูแลให้รายละเอียดเกี่ยวกับแผนการ ดำเนินงานการปรับปรุงจนครบกำหนดเวลาตามที่มีการวางแผนไว้

หมวดที่ 3 ระบบการจัดการศึกษา การดำเนินการ และโครงสร้างของหลักสูตร

3.1 ระบบการจัดการศึกษา จากการศึกษาหลักสูตรทั้งหมดที่ทำการสังเคราะห์เป็น หลักสูตรที่เป็นระบบทวิภาคทั้งหมด ระบุว่า หลักสูตรมีการจัดการศึกษาภาคการศึกษาฤดูร้อนหรือไม่ มีระบบการจัดการศึกษาในระบบอื่นหรือไม่ และรูปแบบการจัดการเรียนการสอนมีลักษณะเป็น อย่างไร เช่น แบบชั้นเรียน เป็นต้น

3.2 การดำเนินการหลักสูตร เป็นการระบุวัน – เวลาในการดำเนินการเรียนการสอน เช่น ระบุวัน-เวลาราชการปกติ ภาคการศึกษาต้น เปิดเรียนเดือนมิถุนายน – ตุลาคม ภาคการศึกษาปลาย เปิดเรียนเดือนพฤศจิกายน – มีนาคม หรือระบุถ้ามีกรณีที่จัดระบบการจัดการศึกษาในระบบอื่น ระบุคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษาว่ามีคุณสมบัติอะไรบ้าง ปัญหาของนิสิตแรกเข้าที่สามารถเกิดขึ้นได้ กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาของนิสิตแรกเข้า แผนการรับนิสิตและผู้สำเร็จการศึกษาในระยะ 5 ปีว่า จะมีจำนวนนิสิตที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาเท่าไร ระบุแผนการรับนิสิตและผู้สำเร็จการศึกษา จำแนกตามวิชาเอก (ถ้ามี) ระบุงบประมาณตามแผน เช่น ประมาณการงบประมาณรายรับที่ได้ ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ประมาณการค่าใช้จ่ายต่อหัวในการผลิตบัณฑิตเป็นเงินเท่าไรต่อคนต่อปี ตลอดจนการเทียบโอนหน่วยกิต รายวิชา และการลงทะเบียนเรียนข้ามมหาวิทยาลัย

3.3 หลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน เป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตร ทั้งจำนวน หน่วย กิตติมตลอดหลักสูตร และโครงสร้างหลักสูตรประกอบไปด้วย 1) หมวดวิชาศึกษาทั่วไป ซึ่งเป็นรายวิชาที่ทุกคณะในมหาวิทยาลัยต้องเรียน เช่น กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ เป็นต้น 2) หมวดวิชาเฉพาะ จะเป็นการให้รายละเอียดทั้งวิชาชีพครูและวิชาเอก และ 3) หมวดวิชาเลือกเสรี ซึ่งเป็นรายวิชาที่นิสิต/นักศึกษาสามารถเลือกตามที่ตนเองสนใจ นอกจากนี้ ในส่วนนี้ในบางมหาวิทยาลัยอาจมีการให้รายละเอียดเกี่ยวกับ คำอธิบายรายวิชา ต่างๆ ที่มีในหลักสูตรและรายชื่ออาจารย์ที่ทำการสอน

3.4 องค์ประกอบเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นการให้รายละเอียด ระยะเวลาของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในหน้าที่ครู นอกจากนี้ระบุมาตรฐานผลการเรียนรู้ของประสบการณ์ภาคสนาม ช่วงเวลา และการจัดเวลาและตารางสอน

3.5 ข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำโครงการหรือวิจัย ระบุคำอธิบายโดยย่อ มาตรฐาน ผลการเรียนรู้ ช่วงเวลา จำนวนหน่วยกิต และการเตรียมการ

หมวดที่ 4 ผลการเรียนรู้ กลยุทธ์การสอนและประเมินผล

4.1 การพัฒนาคุณลักษณะพิเศษของนิสิต/นักศึกษา เป็นระบุลักษณะพิเศษของนักศึกษาที่นอกเหนือไปจากความคาดหวังโดยทั่ว ๆ ไปของสถาบัน คณะ หรือภาควิชา ในหลักสูตรคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์จะเน้นในเรื่องของความศรัทธาในวิชาชีพครู บุคลิกภาพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และคุณลักษณะในความเป็นผู้นำ

4.2 การพัฒนาผลการเรียนรู้ในแต่ละด้าน ระบุการพัฒนาผลการเรียนรู้หมวดวิชาศึกษาทั่วไป ประกอบไปด้วย มาตรฐานผลการเรียนรู้ กลยุทธ์การสอน และการประเมินผลการเรียนรู้

4.3 แผนที่แสดงการกระจายความรับผิดชอบมาตรฐานผลการเรียนรู้ (Curriculum Mapping) รายวิชาของหมวดวิชาศึกษาทั่วไป แสดงแต่ละรายวิชาให้ครอบคลุมทุก PLOs

หมวดที่ 5 หลักเกณฑ์ในการประเมินผลนักศึกษา

5.1 กฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์ในการให้ระดับคะแนน (เกรด) เป็นการระบุหลักเกณฑ์หรือ ข้อบังคับในการวัดผลและการสำเร็จการศึกษา โดยอาจแนบเอกสารดังกล่าวไว้ในภาคผนวก

5.2 กระบวนการทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา เป็นการระบุการทวนสอบมาตรฐานผลการเรียนรู้ของนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่และการทวนสอบมาตรฐานผลการเรียนรู้หลังจากนักศึกษาสำเร็จการศึกษาให้มีการทวนสอบผลการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและรายวิชา

5.3 เกณฑ์การสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร เป็นการระบุระเบียบหลักเกณฑ์หรือข้อบังคับ เกี่ยวกับการสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร

หมวดที่ 6 การพัฒนาอาจารย์

6.1 การเตรียมการสำหรับอาจารย์ใหม่ เป็นการระบุขั้นตอนในการต้อนรับอาจารย์ใหม่ เป็นการให้รายละเอียดเกี่ยวกับการปฐมนิเทศและบทบาทหรือหน้าที่ในการสอน

6.2 การพัฒนาความรู้และทักษะให้แก่คณาจารย์ เป็นการอธิบายถึงการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับอาจารย์ โดยแบ่งออกเป็นการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการพัฒนาวิชาการและวิชาชีพด้านอื่น ๆ

หมวดที่ 7 การประกันคุณภาพหลักสูตร

7.1 ผลลัพธ์การเรียนรู้ ระบุการบริหารหลักสูตรตามมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษา ระดับอุดมศึกษาและการประกันคุณภาพ การศึกษา ของมหาวิทยาลัย

7.2 นิสิต ระบุการรับนิสิต หลักสูตรกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าศึกษาเป็นตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 การสนับสนุนและการให้คำแนะนำนิสิต การควบคุมดูแลการให้คำปรึกษา

7.3 อาจารย์ ระบุหลักสูตรกำหนดระบบกลไก หลักสูตรกำหนดระบบกลไก หลักสูตรกำหนดระบบการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ การมีส่วนร่วมของคณาจารย์ในการวางแผน การติดตามและทบทวนหลักสูตร

7.4 หลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน เป็นการกำหนดให้มีการออกแบบหลักสูตรและสาระรายวิชาในหลักสูตร โดยดำเนินการตามกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรของมหาวิทยาลัย มีการพิจารณากำหนดผู้สอนโดยอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรร่วมกับภาควิชาและคณะ กำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอน กำหนดอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรร่วมกับอาจารย์ผู้สอน หลักสูตรกำหนดให้มีการเตรียมความพร้อมให้กับนิสิต หลักสูตรกำหนดให้การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษา

วิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร หลักสูตรจัดให้มีกระบวนการทวนสอบมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษา

7.5 สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ หลักสูตรกำหนดให้มีระบบและกลไกในการจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ โดยอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเป็นผู้มีส่วนร่วม เพื่อให้มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสม หลักสูตรกำหนดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของนิสิต ทุกปีการศึกษา การบริหารงบประมาณตามสัดส่วนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัย ระบุทรัพยากรการเรียนการสอนที่มีอยู่เดิม

7.6 ผลผลิต/ผลลัพธ์ หลักสูตรรวบรวมข้อมูลอัตราการสำเร็จการศึกษาของบัณฑิต หลักสูตรรวบรวมและติดตามการดำเนินงานทำของบัณฑิต และหลักสูตรมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหลักสูตร

7.7 ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators) ระดับปริญญาตรี แบ่งออกเป็นจำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร คุณสมบัติของอาจารย์ ผู้รับผิดชอบ หลักสูตร คุณสมบัติของอาจารย์ประจำหลักสูตร คุณสมบัติของอาจารย์ผู้สอน การปรับปรุงหลักสูตรตามรอบระยะเวลาที่กำหนด

หมวดที่ 8 การประเมินและปรับปรุงการดำเนินการของหลักสูตร

8.1 การทบทวนประสิทธิผลของการสอนและการประเมินผู้เรียน เป็นการประเมินกลยุทธ์การสอน และการทบทวนกระบวนการวัดและประเมินผู้เรียน

8.2 การประเมินหลักสูตรในภาพรวม เป็นการกำหนดให้มีการประเมินภาพรวมของหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต โดยการประเมินโดยนิสิตปีสุดท้าย การประเมินโดยนิสิตที่สำเร็จการศึกษา ในหลักสูตรนี้ การประเมินโดยผู้ใช้บัณฑิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ

8.3 การประเมินผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร เป็นการกำหนดรายละเอียดในการประเมิน โดยให้ประเมินตามตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานที่ระบุในหมวดที่ 7 ข้อ 7.7 โดยคณะกรรมการประเมินอย่างน้อย 3 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาเดียวกันอย่างน้อย 1 คน

8.4 การนำผลการประเมินไปวางแผนพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร ให้กรรมการวิชาการประจำสาขาวิชา/ภาควิชา รวบรวมข้อมูลจากการประเมินการเรียนการสอนของอาจารย์ นิสิตมหาบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต และข้อมูลจากผลการจัดการเรียนรู้รายวิชา (มคอ.5 มคอ.6) และ มคอ.7 เพื่อทราบปัญหาของการบริหารหลักสูตรทั้งในภาพรวมและในแต่ละรายวิชา และนำไปสู่การดำเนินการปรับปรุงรายวิชาและหลักสูตรต่อไป สำหรับการปรับปรุงหลักสูตรนั้นจะกระทำทุก ๆ 5 ปี ทั้งนี้เพื่อให้หลักสูตรมีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและผู้ใช้บัณฑิต

2. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

ปัจจุบันคุรุสภาได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกคนมีมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นข้อกำหนดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพ ประกอบไปด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งจรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องยึดถือปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ” (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2567)

ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยดังต่อไปนี้

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ กล่าวคือ ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(ก) มาตรฐานความรู้ ต้องมีความรอบรู้และเข้าใจในเรื่อง ดังต่อไปนี้

(1) การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
(2) จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

(3) เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

(4) การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

(5) การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

(6) การออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา

(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

(1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

(2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

ทั้งนี้ รายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ
คุรุสภากำหนด

นอกจากมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีมาตรฐาน
การปฏิบัติงาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2567) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(ก) การปฏิบัติหน้าที่ครู

(1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

(2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

(3) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

(4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม

(5) พัฒนاتตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(ข) การจัดการเรียนรู้

(1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

(2) บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนา
ผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร

(3) ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงาน
ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

(4) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนัก
ถึงสุขภาวะของผู้เรียน

(5) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของ
ผู้เรียน

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

(ค) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

(1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

(2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
ของผู้เรียน

(3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่าง
ทางวัฒนธรรม

(4) ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

นอกจากนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานตามข้อบังคับครุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อที่ 3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่

ข้อที่ 4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อที่ 5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกายวาจา และจิตใจ

ข้อที่ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

ข้อที่ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อที่ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5) จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อที่ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2567)

3. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ หรือ Thai Qualifications Framework for Higher Education (TQF: Hed) เป็นกรอบที่แสดงระบบคุณวุฒิการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ ซึ่งประกอบด้วย ระดับคุณวุฒิความเชื่อมโยงต่อเนื่องจากคุณวุฒิระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น การแบ่งสายวิชา มาตรฐานผลการเรียนรู้ของแต่ละระดับคุณวุฒิ ซึ่งเพิ่มสูงขึ้นตามระดับของคุณวุฒิ ปริมาณการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่ต้องใช้ ลักษณะของหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิ การเปิดโอกาสในเทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งระบบและกลไกที่ให้ความมั่นใจในประสิทธิภาพ การดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติของสถาบันอุดมศึกษาว่า สามารถผลิตบัณฑิตให้บรรลุคุณภาพตามมาตรฐานผลการเรียนรู้

การดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นการประกันคุณภาพขั้นต่ำของบัณฑิตในแต่ละสาขา/สาขาวิชา หรือแต่ละคุณวุฒิ
2. เพื่อให้แต่ละสาขา/สาขาวิชา มีการกำกับดูแลคุณภาพการผลิตบัณฑิตกันเอง โดยบัณฑิตในสาขาสาขาวิชาเดียวกันของแต่ละสถาบัน มีคุณภาพไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรฐานคุณวุฒิระดับการศึกษาของสาขา/สาขาวิชานั้น ๆ
3. เพื่อนำไปสู่การลดขั้นตอน/ระเบียบ (deregulations) ในการดำเนินการให้กับสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเข้มแข็งและความพร้อมในการจัดการศึกษา (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565)

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ประกอบไปด้วย มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (มคอ.) ทั้งหมด 7 หัวข้อ ได้แก่ มคอ.1 มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขา/ สาขาวิชา มคอ.2 รายละเอียดหลักสูตร มคอ.3 รายละเอียดรายวิชา มคอ.4 รายละเอียดประสบการณ์ภาคสนาม มคอ.5 รายงานผลการดำเนินการรายวิชา มคอ.6 รายงานผลการดำเนินการประสบการณ์ภาคสนาม มคอ.7 รายงานผลการดำเนินการของหลักสูตร (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565)

ตาราง 1 มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา

หัวข้อ	ความหมาย	เนื้อหา
มคอ.1	เป็นกรอบเกี่ยวกับมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตเป็นการกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิต	1. ชื่อสาขา/ สาขาวิชา 2. ชื่อปริญญาและสาขาวิชา

หัวข้อ	ความหมาย	เนื้อหา
	ชื่อปริญญา เนื้อหาสาระสำคัญของสาขาวิชา ที่รวมทั้งระบอบการวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นหลักประกันว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจะมีผล การเรียนรู้ที่ไม่น้อยกว่าที่กำหนด ซึ่งการกำหนด ในส่วนนี้มอบหมายให้ผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชา ร่วมกันร่าง มคอ.1 โดยขึ้นอยู่กับเอกลักษณ์ของแต่ละสถาบัน	3. ลักษณะของสาขา/ สาขาวิชา 4. คุณสมบัติของบัณฑิตที่พึงประสงค์ 5. มาตรฐานผลการเรียนรู้ 6. องค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง 7. โครงสร้างหลักสูตร 8. เนื้อหาสาระสำคัญของสาขา/ สาขาวิชา
มคอ.2	เป็นภาพรวมของการจัดหลักสูตรการจัดการ การเรียนการสอนที่จะทำให้บัณฑิตบรรลุผล การเรียนรู้ของหลักสูตร แต่ละสถาบันสามารถ บรรลุเนื้อหาวิชาเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กำหนด ได้อย่างอิสระ โดยคณาจารย์ผู้สอนจะต้อง ร่วมกันวางแผนและจัดทำรายละเอียดหลักสูตร	1. ข้อมูลทั่วไป 2. ข้อมูลเฉพาะของหลักสูตร 3. ระบบการจัดการศึกษา การดำเนินการและโครงสร้างของ หลักสูตร 4. ผลการเรียนรู้ กลยุทธ์การสอน และประเมินผล 5. หลักเกณฑ์ในการประเมินผล นักศึกษา 6. การพัฒนาคณาจารย์ 7. การประกันคุณภาพหลักสูตร 8. การประเมินและปรับปรุงการ ดำเนินการของหลักสูตร
มคอ.3	ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการ รายวิชา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไป ตามแผนที่วางไว้ ในรายละเอียดหลักสูตร ทั้งวัตถุประสงค์ เนื้อหา ความรู้ในรายวิชา แนวทางการปลูกฝังทักษะ ตลอดจนคุณลักษณะ อื่นๆ ที่ควรได้รับการพัฒนาตาม จุดมุ่งหมาย รายวิชา	1. ข้อมูลทั่วไป 2. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ 3. ลักษณะและการดำเนินการ 4. การพัฒนาผลการเรียนรู้ของ นักศึกษา 5. แผนการสอนและการประเมินผล 6. ทรัพยากรประกอบการเรียน การสอน

หัวข้อ	ความหมาย	เนื้อหา
		7. การประเมินและปรับปรุง การดำเนินการของรายวิชา
มคอ.4	ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการ ในรายวิชาหรือกิจกรรมที่นักศึกษาจะต้องฝึกงาน ฝึกภาคสนาม หรือสหกิจศึกษา ซึ่งต้องวางแผน ให้สอดคล้องกับรายละเอียดของหลักสูตร ที่กำหนดถึงวัตถุประสงค์รายละเอียดของ การดำเนินการของกิจกรรมนั้น ๆ กระบวนการ หรือวิธีการในการปลูกฝังทักษะต่าง ๆ รวมถึง ความรู้ที่และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่นักศึกษา จะได้รับการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมาย รวมทั้งเกณฑ์การวัดและ ประเมินผลนักศึกษา	1. ข้อมูลทั่วไป 2. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ 3. การพัฒนาผลการเรียนรู้ 4. ลักษณะและการดำเนินการ 5. การวางแผนและการเตรียมการ 6. การประเมินนักศึกษา 7. การประเมินและปรับปรุง การดำเนินการของการฝึก ประสบการณ์ภาคสนาม
มคอ.5	รายงานผลเกี่ยวกับภาพรวมของการจัดการเรียน การสอนในรายวิชานั้น ๆ ของอาจารย์ผู้สอน เมื่อสิ้นภาคเรียน เพื่อตรวจสอบว่า การจัดการ เรียนการสอนครอบคลุมและเป็นไปตามแผนที่ วางไว้ในรายละเอียดของรายวิชาหรือไม่ ถ้าหาก ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ต้องให้เหตุผลและ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการจัดการเรียน การสอนในครั้งต่อไป นอกจากนี้ ยังมี รายละเอียดเกี่ยวกับผลการเรียนและจำนวนของ นักศึกษา ตลอดจนปัญหาในการบริหารจัดการ การวิเคราะห์ผลการประเมินรายวิชาของ นักศึกษา/หัวหน้าภาค/หรือผู้ประเมินภายนอก รวมทั้งการสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิต การวางแผนและให้ข้อเสนอแนะต่อผู้ประสานงาน หลักสูตรเพื่อปรับปรุงและพัฒนารายวิชา	1. ข้อมูลทั่วไป 2. การจัดการเรียนการสอน เปรียบเทียบกับแผนการสอน 3. สรุปผลการจัดการเรียนการสอน ของรายวิชา 4. ปัญหาและผลกระทบต่อ การดำเนินการ 5. การประเมินรายวิชาหมวด 6. แผนการปรับปรุง

หัวข้อ	ความหมาย	เนื้อหา
มคอ.6	รายงานผลการฝึกงาน ออกฝึกภาคสนาม หรือสหกิจศึกษา ว่าได้บรรลุผลตามแผนที่วางไว้ในรายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนามหรือไม่ โดยต้องให้เหตุผลและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงครั้งต่อไป ถ้าหากไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ซึ่งรายงานนี้ ครอบคลุมถึงการฝึกตั้งแต่เริ่มจนสิ้นสุด ปัญหาด้านการบริหารจัดการและสิ่งอำนวยความสะดวก การวิเคราะห์ผลการประเมิน การฝึกของนักศึกษา/อาจารย์ ผู้รับผิดชอบ/ พนักงานพี่เลี้ยง	1. ข้อมูลทั่วไป 2. การดำเนินการที่ต่างไปจากแผนการฝึกประสบการณ์ภาคสนาม 3. ผลการดำเนินการ 4. ปัญหา และผลกระทบด้านการบริหาร
มคอ.7	รายงานผลประจำปีที่ทำโดยผู้ประสานงานหรือผู้รับผิดชอบหลักสูตรเกี่ยวกับผลการบริหารจัดการหลักสูตร ประกอบไปด้วยข้อมูลหลายส่วน เช่น ข้อมูลนักศึกษา สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถาบันที่กระทบต่อหลักสูตร สรุปภาพรวมของรายงานผลของรายวิชาในหลักสูตร ประสิทธิภาพในการสอน การเทียบเคียงผลการดำเนินการกับมาตรฐานอื่นๆ สรุปผลการประเมินหลักสูตรจากผู้สำเร็จการศึกษาและผู้ใช้บัณฑิต ข้อเสนอแนะ และแผนปฏิบัติการในการวางแผนและพัฒนา คณาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรายงานผลดังกล่าวจะส่งไปยังหัวหน้าภาควิชาและคณบดี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร และเป็นข้อมูลในการรับรองหลักสูตรจากผู้ประเมินภายนอก	1. ข้อมูลทั่วไป 2. ข้อมูลเชิงสถิติ 3. การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อหลักสูตร 4. ข้อมูลสรุปรายวิชาของหลักสูตร 5. การบริหารหลักสูตร 6. สรุปการประเมินหลักสูตร 7. คุณภาพของการสอน 8. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพหลักสูตรจากผู้ประเมินอิสระ 9. แผนการดำเนินการเพื่อพัฒนาหลักสูตร

มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรสี่ปี) พ.ศ. 2562 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งให้เกิดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต ซึ่งเป้าหมายของการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นที่การสร้างหลักสูตรให้มีความทันสมัย ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล โดยอิงงานวิจัยในอดีตที่พบว่า มีความซ้ำซ้อนของโครงสร้างรายวิชา รวมทั้งอิงงานวิจัยจากบทเรียน การผลิตครูของประเทศต่าง ๆ ในสากลที่มีความก้าวหน้าในการผลิตบัณฑิตวิชาชีพครู ตลอดจน การระดมความคิดและประสบการณ์ของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ

การจัดทำหลักสูตรวิชาชีพครู อยู่ภายใต้หลักการที่มีความสำคัญ ได้แก่ 1) แนวคิดของการ จัดทำหลักสูตรวิชาชีพครูเป็นหลักสูตรบูรณาการ และเป็นหลักสูตรอิงสมรรถนะมากกว่าหลักสูตร อิงเนื้อหาเน้นสมรรถนะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาผู้เรียน 2) การกำหนดโครงสร้างหลักสูตรมีความยืดหยุ่น และตอบสนองความต้องการของการใช้ครูในโลก ปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งความต้องการของผู้เรียน 3) การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร ได้ให้สถาบัน ผลิตครูมีอิสระในการสร้างหลักสูตรผลิตครูที่เหมาะสมกับอัตลักษณ์และสภาพบริบทเชิงพื้นที่ของ สถานศึกษา โดยยึดผลลัพธ์การเรียนรู้ซึ่งกำหนดขึ้นสำหรับแต่ละกลุ่มสาขาเป็นเป้าหมายร่วม ตลอดจนกำหนดโครงสร้างหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและสะท้อนอัตลักษณ์ของผู้เรียน 4) การส่งเสริม การจัดทำหลักสูตรรายวิชาที่ทันสมัยตามสากล มีการจัดการเรียนการสอนที่ใช้สื่อเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล 5) การส่งเสริมการบริหารจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน การปฏิบัติการสอนที่ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ความเป็น ครู และคุณสมบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู และ 6) การส่งเสริมการวางระบบการประกัน คุณภาพหลักสูตรที่เข้มข้นเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามเป้าหมายของหลักสูตร

สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาก่อนประจำการและส่งเสริมการพัฒนาครูประจำการและนอกประจำการให้มี ความรู้และมีสมรรถนะทางวิชาชีพ เป็นผู้ยึดมั่นในค่านิยม อุดมการณ์ มีจิตวิญญาณความเป็นครู และ สมรรถนะทางวิชาชีพครู ประกอบกับรัฐได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี โดยเน้นเป้าหมาย การสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพ เป็นคนเก่ง และคนดี มีขีดความสามารถในการแข่งขันและ ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม การปรับปรุงพัฒนา ดังนั้นหลักสูตรนี้จึงมุ่งเน้นการยกระดับ คุณภาพการผลิตบัณฑิตครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง มีบทบาทในการสร้างครูที่มีคุณภาพที่นำไปสู่การสร้าง กำลังคนที่มีคุณภาพและตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ

สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ มีหลายกลุ่มสาขาวิชา ซึ่งแต่ละกลุ่มสาขาวิชา ยังมีสาขาวิชา (วิชาเอก วิชาโท) อีกหลายสาขาวิชามากน้อยเป็นไปตามขอบข่ายของศาสตร์แต่ละกลุ่ม สาขาวิชาและหลักสูตรการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับการศึกษาอาชีวศึกษารวมถึง

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งสถาบันการศึกษาสามารถจัดทำรายละเอียดหลักสูตรและมาตรฐานผลการเรียนรู้ ตลอดจนจัดการศึกษาเป็นสาขาวิชา (วิชาเอก วิชาโท) ได้อย่างอิสระ สอดคล้องกับมาตรฐานผลการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ใน มคอ.1 ตามบริบทและศักยภาพของสถาบัน กลุ่มสาขาวิชาต่าง ๆ (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) มีดังต่อไปนี้

- 1 กลุ่มสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
- 2 กลุ่มสาขาวิชาการประถมศึกษา
- 3 กลุ่มสาขาวิชาภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ
- 4 กลุ่มสาขาวิชาคณิตศาสตร์
- 5 กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 6 กลุ่มสาขาวิชาสังคมศึกษา
- 7 กลุ่มสาขาวิชาสุขศึกษา พลศึกษา และนันทนาการ
- 8 กลุ่มสาขาวิชาศิลปศึกษา ดนตรีศึกษาและนาฏศิลป์ศึกษา
- 9 กลุ่มสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว
- 10 กลุ่มสาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
- 11 กลุ่มสาขาวิชาการวัดและประเมินทางการศึกษา
- 12 กลุ่มสาขาวิชาการศึกษาพิเศษ
- 13 กลุ่มสาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการศึกษาเพื่อชุมชน
- 14 กลุ่มสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศึกษา
- 15 กลุ่มสาขาวิชาวิทยาการอาชีพ
- 16 กลุ่มสาขาวิชาทางการศึกษาอื่น ๆ ที่อาจมีการจัดทำมาตรฐานคุณวุฒิวิชาเอกอื่น ๆ เพิ่มเติมในอนาคต

4. คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

4.1 มีค่านิยมร่วม ตระหนักและยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการทำงานของครู การพัฒนาความรู้สึกถึงตัวตนความเป็นครูและมีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่เข้มแข็ง มีจิตบริการต่อวิชาชีพครูและชุมชน

4.2 เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณครูและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมการณ์ความเป็นครูด้วยความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบต่อวิชาชีพ อุทิศตนและทุ่มเทในการเอาใจใส่ สร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาการ

เรียนรู้และผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน มีความพอเพียงและประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทาง
ด้านวิชาการและวิชาชีพ

4.3 เป็นผู้เรียนรู้และฉลาดรู้ และมีปัญญา เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการคิด
วิเคราะห์ การคิดขั้นสูง มีความรอบรู้ด้านการเงิน สุขภาพ สนทริยภาพ วัฒนธรรม รู้เท่าทัน
การเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก การสร้างสัมมาชีพและความมั่นคงในคุณภาพชีวิตของตนเอง
ครอบครัว ชุมชน และสังคม มีความเพียร มุ่งมั่นมานะ บากบั่น ใฝ่เรียนรู้ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต
และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้และรอบรู้ ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4.4 เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นผู้ที่มีทักษะศตวรรษที่ 21 มีความสามารถคิด
วิเคราะห์การคิดขั้นสูง มีความฉลาดดิจิทัล ทักษะการทำงานเป็นทีม มีทักษะข้ามวัฒนธรรม
รู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก มีส่วนร่วม
ในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับวิชาชีพครู สามารถแสวงหาความรู้ พัฒนาความรู้ งานวิจัย และ
สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง ผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

4.5 เป็นผู้มีความสามารถสูงในการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้มีความสามารถในการจัด
เนื้อหาสาระออกแบบกิจกรรม วางแผนและจัดการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ สร้างแรงบันดาลใจและ
ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความสุขในการเรียน โดยใช้ศาสตร์การสอน รวมถึงวิธีการ
ใช้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สื่อ แหล่งเรียนรู้ ชุมชน ภูมิปัญญาใน
ชุมชนที่เหมาะสมกับสาระวิชาและผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน สามารถบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์
ข้ามวัฒนธรรม และการวิจัย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการศาสตร์
การสอน ความรู้ เนื้อหาสาระ และเทคโนโลยี (TPCK) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจน
นำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา พัฒนาตนเอง ผู้เรียนและสังคม

4.6 เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง และใส่ใจสังคม มีความรักชาติ รักท้องถิ่น มีจิตสำนึกไทย
และจิตสำนึกสากล รู้คุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนา อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและ
ภูมิปัญญาไทยและท้องถิ่น มีจิตอาสาและดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย มีความยุติธรรมและ
มีความกล้าหาญทางจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องรู้ถูก รู้ผิด รู้ชอบ ชั่ว ดี กล้าปฏิเสธและต่อต้าน
การกระทำที่ไม่ถูกต้อง เคารพสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทย
และพลเมืองโลก รวมทั้งมีคุณลักษณะเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามที่คุรุสภากำหนด

5. มาตรฐานผลการเรียนรู้

5.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

- รัก ศรัทธาและภูมิใจในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ความเป็นครู และ
ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

- มีจิตอาสา จิตสาธารณะ อดทนอดกลั้น มีความเสียสละ รับผิดชอบและซื่อสัตย์ ต่องานที่ได้รับมอบหมายทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ และสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ และเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน

- มีค่านิยมและคุณลักษณะเป็นประชาธิปไตย คือ การเคารพสิทธิ และให้เกียรติคนอื่นมีความสามัคคีและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ใช้เหตุผลและปัญญาในการดำเนินชีวิตและการตัดสินใจ

- มีความกล้าหาญและแสดงออกทางคุณธรรมจริยธรรม สามารถวินิจฉัย จัดการและคิดแก้ปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรมด้วยความถูกต้องเหมาะสมกับสังคม การทำงานและสภาพแวดล้อม โดยอาศัยหลักการ เหตุผลและใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม ความรู้สึกของผู้อื่นและประโยชน์ของสังคมส่วนรวม มีจิตสำนึกในการดำรงความโปร่งใสของสังคมและประเทศชาติ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและความไม่ถูกต้อง ไม่ใช้ข้อมูลบิดเบือน หรือการลอกเลียนผลงาน

5.2 ด้านความรู้

- มีความรอบรู้ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาสาระด้านวิชาชีพของครู อาทิ ค่านิยมของครู คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ จิตวิญญาณครู ปรัชญาความเป็นครู จิตวิทยาสำหรับครู จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนรู้และช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน หลักสูตรและวิทยาการการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการศึกษา และการเรียนรู้ การวัดประเมินการศึกษาและการเรียนรู้ การวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน และภาษาเพื่อการสื่อสารสำหรับครู ทักษะการนิเทศและการสอนงาน ทักษะเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการทำงานวิจัยและวัดประเมิน ทักษะการร่วมมือสร้างสรรค์ และทักษะศตวรรษที่ 21 มีความรู้ความเข้าใจในการบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติจริงและการบูรณาการข้ามศาสตร์ อาทิ การบูรณาการการสอน (Technological Pedagogical Content Knowledge: TPCK) การสอนแบบบูรณาการความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี กระบวนการทางวิศวกรรมและคณิตศาสตร์ (Science Technology Engineering and Mathematics Education: STEM Education) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) และมีความรู้ในการประยุกต์ใช้

- มีความรอบรู้ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาวิชาที่สอน สามารถวิเคราะห์ความรู้และเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง สามารถติดตามความก้าวหน้าด้านวิทยาการและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน โดยมีผลลัพธ์การเรียนรู้และเนื้อหาสาระด้านมาตรฐานผลการเรียนรู้ ด้านความรู้ของแต่ละสาขาวิชาตามเอกสารแนบท้าย

- มีความรู้ เข้าใจชีวิต เข้าใจชุมชน เข้าใจโลกและการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถเผชิญและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสามารถนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนาผู้เรียน

- มีความรู้และความสามารถในการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามมาตรฐาน

- ตระหนักรู้ เห็นคุณค่าและความสำคัญของศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน พัฒนาผู้เรียน พัฒนางานและพัฒนาชุมชน

5.3 ด้านทักษะทางปัญญา

- คิด ค้นหา วิเคราะห์ข้อเท็จจริง และประเมินข้อมูล สื่อ สารสนเทศจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายอย่างรู้เท่าทัน เป็นพลเมืองตื่นรู้ มีสำนึกสากล สามารถเผชิญและก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล เทคโนโลยีข้ามแพลตฟอร์ม (Platform) และโลกอนาคตนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และวินิจฉัยแก้ปัญหาและพัฒนางานได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความรู้ หลักการทางทฤษฎี ประสบการณ์ภาคปฏิบัติ ค่านิยม แนวคิด นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ บรรทัดฐานทางสังคมและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

- สามารถคิดริเริ่มและพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์
- สร้างและประยุกต์ใช้ความรู้จากการทำวิจัยและสร้างหรือร่วมสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างหรือร่วมสร้างนวัตกรรม รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชนและสังคม

5.4 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

- เข้าใจและใส่ใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น มีความคิดเชิงบวก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม

- ทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานเป็นทีม เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง และคนในชุมชน มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

- มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อตนเอง ต่อผู้เรียน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อส่วนรวม สามารถช่วยเหลือและแก้ปัญหาดตนเอง กลุ่มและระหว่างกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์

- มีภาวะผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ มีความเข้มแข็งและกล้าหาญทางจริยธรรม สามารถชี้แนะและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและสังคมอย่างสร้างสรรค์

5.5 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

- มีทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาทางการศึกษาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง
- สื่อสารกับผู้เรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและสังคม และผู้เกี่ยวข้องกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเลือกใช้การสื่อสารทางวาจา การเขียน หรือการนำเสนอด้วยรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารหรือนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสม
- ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลหรือความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การทำงาน การประชุม การจัดการและสืบค้นข้อมูลและสารสนเทศ รับและส่งข้อมูลและสารสนเทศ โดยใช้ดุลยพินิจที่ดีในการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลและสารสนเทศ อีกทั้งตระหนักถึงการละเมิดลิขสิทธิ์และการลอกเลียนผลงาน

5.6 ด้านวิถีวิทยาการจัดการเรียนรู้

- สามารถเลือกใช้ปรัชญาตามความเชื่อในการสร้างหลักสูตรรายวิชา การออกแบบเนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อและเทคโนโลยีการสื่อสาร การวัดและประเมินผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน แหล่งการเรียนรู้แบบเปิดได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทที่ต่างกันของผู้เรียนและพื้นที่
- สามารถในการนำความรู้ทางจิตวิทยาไปใช้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ออกแบบกิจกรรม การจัดเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการ และกลไกการช่วยเหลือ แก้ไขและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนที่ตอบสนองความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งผู้เรียนปกติและผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ หรือผู้เรียนที่มีข้อจำกัดทางกาย
- จัดกิจกรรมและออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและการทำงานในสถานการณ์จริง ส่งเสริมการพัฒนาคิด การทำงาน การจัดการการเผชิญสถานการณ์ ฝึกการปฏิบัติให้ได้ คิดเป็น ทำเป็น โดยบูรณาการการทำงานกับการเรียนรู้และคุณธรรมจริยธรรม สามารถประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาด้วยความความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยและรับผิดชอบต่อผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด
- สร้างบรรยากาศ และจัดสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน แหล่งวิทยาการ เทคโนโลยี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้ มีความสามารถในการประสานงาน และสร้างความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่ออำนวยความสะดวกและร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้ มีปัญญารู้คิดและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องให้เต็มตามศักยภาพ

- สามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีทักษะศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการรู้เรื่อง ทักษะการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานแบบร่วมมือ ทักษะการใช้ภาษา เพื่อการสื่อสารทักษะเทคโนโลยี และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำทักษะเหล่านี้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับอภিতักษะ (Meta-skills)

การนำเสนอเนื้อหาสารสนเทศในตอนนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับอภিতักษะ มีเนื้อหาย่อยประกอบด้วย 5 ข้อ ได้แก่ 1) ความหมายของอภিতักษะ 2) องค์ประกอบของอภিতักษะ 3) การวัดและประเมินอภিতักษะ 4) การพัฒนาอภিতักษะ และ 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอภিতักษะ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของอภিতักษะ

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว บางเรื่องที่เราเรียนรู้ในวันนี้ อาจกลายเป็นเรื่องล้าสมัย เมื่อมีความรู้ใหม่เข้ามาแทนที่ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดเพียงเท่านี้ ทั้งนี้เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้คนที่เปลี่ยนแปลงได้เร็วสามารถที่ปรับตัวได้และเป็นคนที่อยู่รอดได้ (Business Plus, 2022)

ทักษะในการทำงานที่สำคัญ เรียกว่า “Hard Skills” เป็นทักษะในเชิงความรู้ความสามารถทางด้านอาชีพ หรือการทำงานในด้านอื่น ๆ ซึ่งพบว่า ความรู้ความสามารถอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการทำงานในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีทักษะในการเข้าสังคมเพื่อทำงานเป็นทีม และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะทางด้านอารมณ์และจิตใจ ซึ่งเรียกว่า “Soft Skills” เป็นทักษะการติดต่อสื่อสาร การโน้มน้าวใจ ซึ่งทักษะนี้จำเป็นมากขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต แต่ในปัจจุบันพบว่า Hard Skills และ Soft Skills ไม่เพียงพอต่อการทำงานในปัจจุบัน ทำให้ต้องมีทักษะใหม่ที่เรียกว่า “Meta Skill” ซึ่งเป็นทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นความสามารถในการพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน เพราะบุคคลจะต้องรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีทักษะในการเอาตัวรอดจากสถานการณ์ที่บุคคลอื่นพยายามดิ้นรนเช่นเดียวกัน (Business Plus, 2022)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะเรียกคำว่า “Meta-skills” ไว้ว่า “อภিতักษะ” จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศมีการนิยามความหมายของอภিতักษะ ไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

Saunders, Batson, and Saunders (2000) ได้กล่าวว่า อภิตักษะ หมายถึง ชุดทักษะที่เกิดจากกระบวนการทางปัญญา (Cognitive processes) และทางสังคม (Social processes) ที่นำมาใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ

Freeman and Burns (2010) ได้กล่าวว่า อภিতักษะ หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการบูรณาการทั้งทักษะทางด้านความคิดและทักษะทางด้านจิตใจ

Nugraha and Mukhidin (2018) ได้กล่าวว่า อภিতักษะ หมายถึง ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัว จัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีความผันผวน นำไปสู่การนำตนเอง (Self-direction) การมีกรอบความคิดแบบเติบโตเพื่อพัฒนาต่อไปข้างหน้า (Growth mindset) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learning)

Lochab and Nath (2019) ได้กล่าวว่า อภิตักษะ หมายถึง ทักษะที่มีแรงขับเคลื่อนจากภายในจิตใจของตนเอง เพื่อให้บุคคลเปิดกว้างต่อการเรียนรู้ด้วยการทำความเข้าใจกับความเป็นจริงผ่านการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดและการประยุกต์วิธีการใหม่ ๆ

Skills Development Scotland (2021) ซึ่งเป็นองค์กรของการพัฒนาทักษะของประเทศสกอตแลนด์ ได้กล่าวว่า อภิตักษะ เป็นทักษะแห่งอนาคตที่ช่วยสร้างให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวได้ ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลทำงานได้ดีในโลกแห่งการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

Razzetti (2018) ได้ให้ความหมายของ อภิตักษะ เป็นทักษะขั้นสูง (A high order skill) ที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวได้โดยการทำความเข้าใจความจริง สามารถที่จะปรับกรอบความคิดและลงมือปฏิบัติให้เกิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องกัน

Senova (2020) ได้กล่าวถึง อภิตักษะ เป็นคุณลักษณะหนึ่งของอภิปัญญา (Meta cognitive attributes) โดยเป็นทักษะที่ให้ผู้เรียนสามารถนำแนวคิดไปใช้ต่อยอดได้เรื่อย ๆ (Transferable skills)

Holyoake (2021) ได้เสนอว่า อภิตักษะ เป็นความกล้าลอง กล้าทำ ใช้ประสบการณ์มาช่วยทำให้สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ (Street Smart) โดยอาศัยการตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) และการฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience)

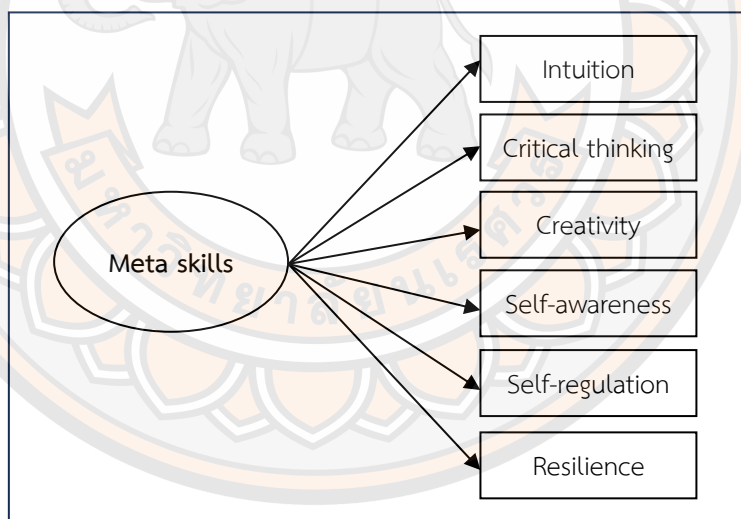
พิชชาดา ประสิทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2565) ได้ให้ความหมายของคำว่า อภิตักษะ หมายถึง กลุ่มทักษะหรือคุณลักษณะหนึ่งของอภิปัญญาที่จำเป็นแห่งอนาคต ที่ช่วยให้บุคคลสามารถที่จะเรียนรู้และปรับตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem-solving) การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) และการตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของอภิตักษะได้ว่า ทักษะที่จำเป็นของผู้เรียนที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัว จัดการกับปัญหา แก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นใน

ชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยอาศัยทักษะที่มีแรงขับเคลื่อนมาจากภายในจิตใจของตนเอง

2. องค์ประกอบของอภিতักษะ

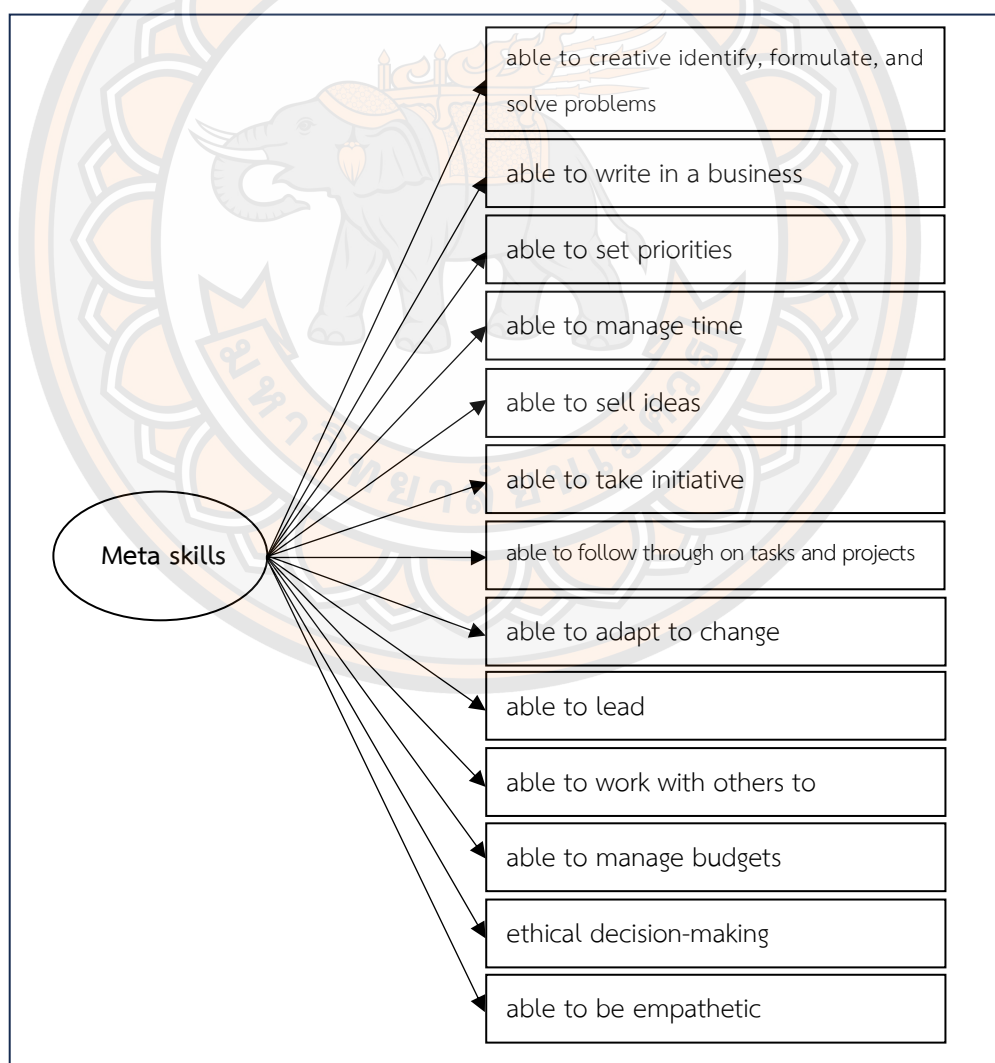
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่า ยังไม่ได้มีการแบ่งองค์ประกอบของอภিতักษะได้อย่างชัดเจน แต่จะมีการแบ่งองค์ประกอบของอภিতักษะที่หลากหลายอันเนื่องมาจากศาสตร์หรือสาขาวิชาที่ทำการศึกษานั้น ๆ อาทิเช่น Freeman and Burns (2010) ได้กล่าวว่า อภিতักษะ (Meta-skills) เป็นความสามารถของบุคคลที่จะต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เผชิญหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะที่สำคัญที่เป็นองค์ประกอบของอภিতักษะในการบูรณาการทักษะต่าง ๆ ทางความคิดเข้าด้วยกัน ได้แก่ การหยั่งรู้ (Intuition) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking) การคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) การกำกับตนเอง (Self-regulation) และการฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) ดังภาพ 1



ภาพ 1 องค์ประกอบของอภিতักษะตามแนวคิดของ Freeman and Burns (2010)

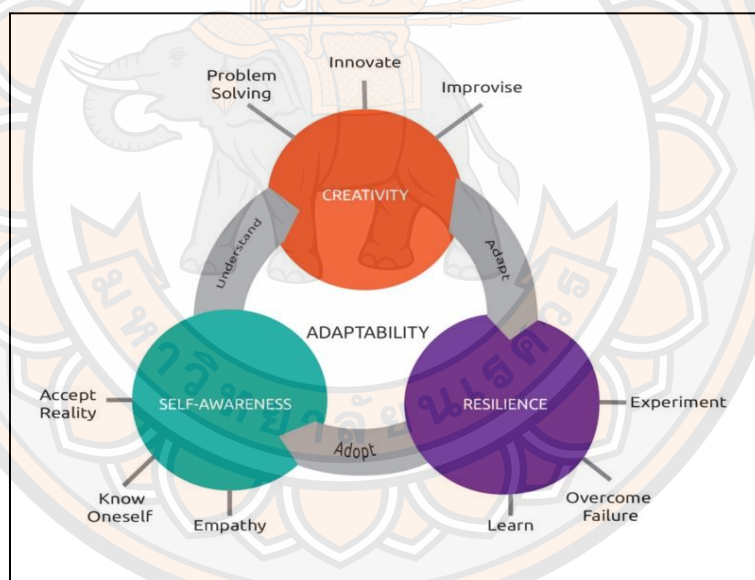
Finch, Nadeau, and O'Reilly (2013) ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “อนาคตของการศึกษาด้านการตลาด: มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน” (The Future of Marketing Education A Practitioner's Perspective) จากผลการศึกษาดังกล่าวได้พบข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญเกี่ยวกับอภিতักษะว่า เป็นทักษะที่มีความสำคัญสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) สามารถในการระบุ กำหนด และแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ (Able to

creatively identify, formulate, and solve problems) 2) สามารถในการเขียนบริบทในทางธุรกิจ (Able to write in a business environment) 3) สามารถในการจัดลำดับความสำคัญ (Able to set priorities) 4) สามารถในการจัดการเวลา (Able to manage time) 5) สามารถในการขายความคิด (Able to sell ideas) 6) สามารถในการใช้ความคิดริเริ่ม (Able to take initiative) 7) สามารถในการติดตามงานและโครงการ (Able to follow through on tasks and projects) 8) สามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง (Able to adapt to change) 9) สามารถในการเป็นผู้นำ (Able to lead) 10) สามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Able to work with others to accomplish a goal) 11) สามารถในการจัดการงบประมาณ (Able to manage budgets) 12) สามารถในการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (Ethical decision-making) และ 13) สามารถในการมีความเห็นอกเห็นใจ (Able to be empathetic) ดังภาพ 2



ภาพ 2 องค์ประกอบของอภีทักษะตามแนวคิดของ Finch, Nadeau, and O'Reilly (2013)

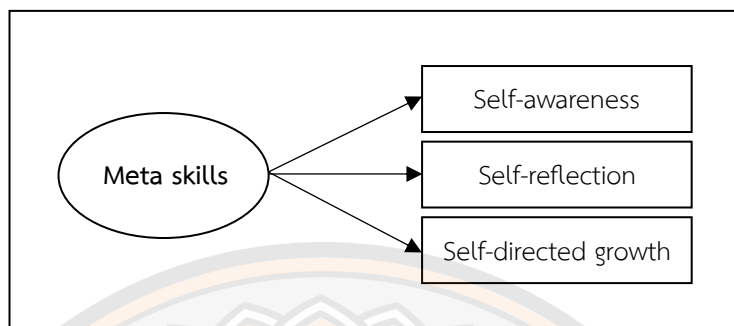
Gustavo Razzetti (2018) ได้กล่าวว่า ในศตวรรษที่ 21 มีความท้าทายและความไม่แน่นอนเกิดขึ้นผู้นำในด้านธุรกิจจำเป็นต้องยกระดับความสามารถของตนเอง ความเชี่ยวชาญทางด้านการงานกำลังจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้อยู่เหนือกว่าการแข่งขันที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามการจะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนเปลี่ยนนั้นจำเป็นต้องก้าวข้ามประเด็นสำคัญ ๆ ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะของพนักงานของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นทักษะหลักที่จะขยายและกระตุ้นทักษะอื่น ๆ กล่าวคือ อภিতักษะเป็นทักษะระดับสูงที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัว ปรับกรอบความคิด เพื่อให้เกิดวิธีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และสร้างทักษะใหม่ ๆ ได้เร็วขึ้น องค์ประกอบที่สำคัญของอภিতักษะ ประกอบด้วย 3 ทักษะ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem-solving) และ 3) การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) ดังภาพ 3



ภาพ 3 องค์ประกอบของอภিতักษะตามแนวคิดของ Gustavo Razzetti (2018)

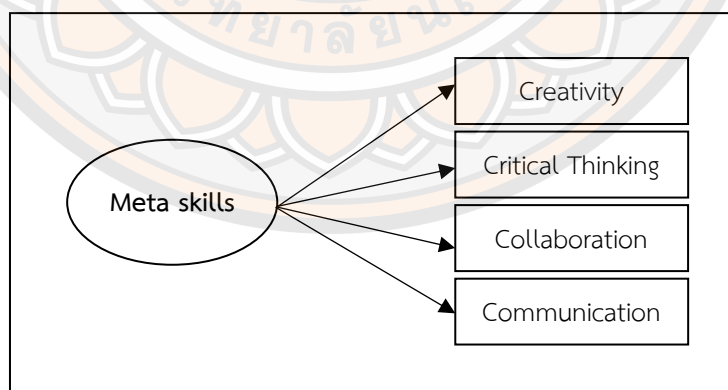
Senova (2020) ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “อภิตักษะเป็นกุญแจสำคัญสู่ศักยภาพของมนุษย์” (META-SKILLS ARE THE KEY TO HUMAN POTENTIAL) ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากบทความวิชาการ พบว่า อภิตักษะเป็นคุณลักษณะหนึ่งของอภิปัญญา (Meta cognitive attributes) เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นทักษะที่สามารถนำไปใช้ต่อยอดได้ ซึ่งอภิตักษะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) 2) การสะท้อน

ในตนเอง (Self-reflection) และ 3) การเติบโตด้วยการกำกับตนเอง (Self-directed growth) ดังภาพ 4



ภาพ 4 องค์ประกอบของอภিতักษะตามแนวคิดของ Senova (2020)

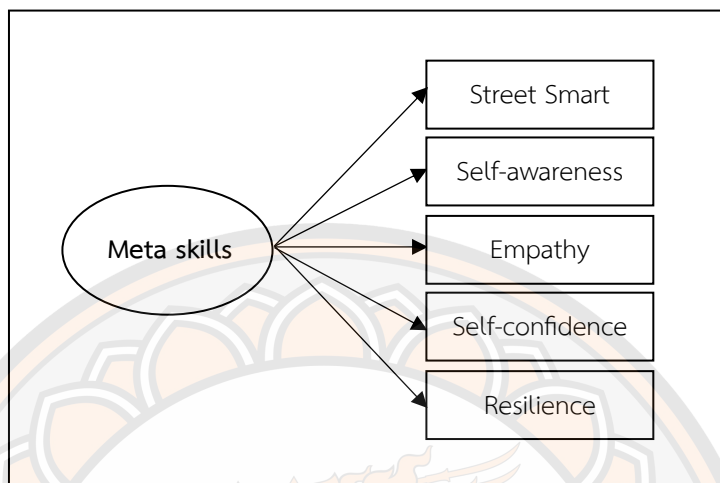
Rohm, Stefl and Ward (2021) ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “บทพิสูจน์แห่งอนาคตและความพร้อมในโลกแห่งความเป็นจริง: บทบาทของการเรียนรู้ด้วยโครงงานสดในการพัฒนาทักษะของนักเรียน” (Future Proof and Real-World Ready: The Role of Live Project-Based Learning in Students’ Skill Development) ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากบทความวิชาการพบว่า อภিতักษะเป็นหนึ่งในชุดทักษะที่สำคัญสำหรับผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) 3) การร่วมมือกัน (Collaboration) และ 4) การสื่อสาร (Communication) ดังภาพ 5



ภาพ 5 องค์ประกอบของอภিতักษะตามแนวคิดของ Rohm, Stefl and Ward (2021)

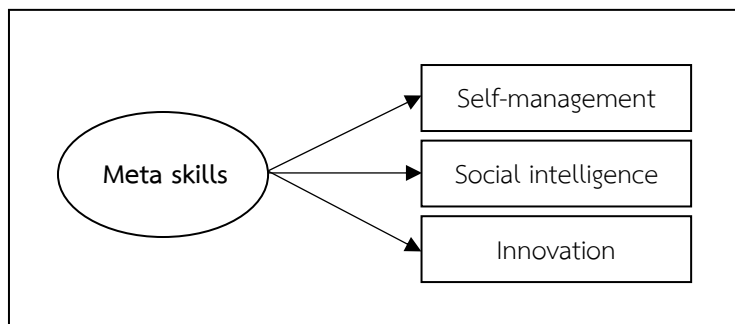
Holyoake (2021) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับอภিতักษะเชิงธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 5 ทักษะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการกล้าคิด กล้าทำ ใช้ประสบการณ์และสามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ (Street Smart) 2) การตระหนักรู้ตนเอง

(Self-awareness) 3) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) 4) ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) และ 5) การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) ดังภาพ 6



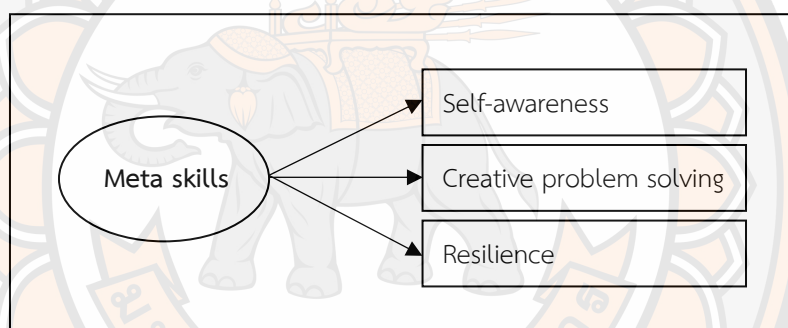
ภาพ 6 องค์ประกอบของอภিতักษะตามแนวคิดของ Holyoake (2021)

องค์กรพัฒนาทักษะแห่งชาติของสกอตแลนด์ (Skills Development Scotland) และ ศูนย์การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน (The Centre for Work-based Learning) ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “ทักษะ 4.0 โมเดลทักษะเพื่อการขับเคลื่อนอนาคตของสกอตแลนด์” (Skills 4.0 A skills model to drive Scotland’s future) ข้อค้นพบของบทความวิชาการพบว่า อภিতักษะเป็นทักษะแห่งอนาคตที่จะสร้างให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวได้และส่งเสริมความสำเร็จในแต่ละบริบทของอนาคต ซึ่งทักษะเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลสามารถอยู่กับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ อภিতักษะประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) การจัดการตนเอง (Self-management) 2) ความฉลาดทางสังคม (Social intelligence) และ 3) นวัตกรรม (Innovation) (Skills Development Scotland, 2021) ดังภาพ 7



ภาพ 7 องค์ประกอบของอภিতักษะตามแนวคิดของ Skills Development Scotland (2021)

นอกจากนี้จากการศึกษาการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะในประเทศไทย พบว่า พัชชาดา ประสภิทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2565) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาทักษะ สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี” มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพและความพึงพอใจของโปรแกรมพัฒนาทักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี และ 3) เพื่อประเมินประสิทธิผลและความพึงพอใจของโปรแกรมพัฒนาทักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี เครื่องมือที่ใช้ คือ โปรแกรมพัฒนาทักษะ แบบสอบถามทักษะ แบบสอบถามความต้องการจำเป็น และแบบสอบถามความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย Paired sample t-test และ MANOVA โดยที่องค์ประกอบของทักษะประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ ดังภาพ 8



ภาพ 8 องค์ประกอบของทักษะตามแนวคิดของพัชชาดา ประสภิทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของทักษะยังไม่ได้มีการแบ่งองค์ประกอบที่ชัดเจน ทั้งนี้ นักการศึกษาได้แบ่งองค์ประกอบของทักษะไว้หลากหลายขึ้นอยู่กับศาสตร์และสาขาวิชาที่ศึกษา ทำให้การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะต้องสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะขึ้นมาใหม่ที่เหมาะสมกับบริบททางการศึกษาและสอดคล้องกับคุณลักษณะของนิสิตครู โดยพิจารณาจากองค์ประกอบของทักษะจากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบโดยใช้ความถี่อย่างน้อยร้อยละ 50 ซึ่งจะต้องมีความถี่อย่างน้อย 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบทักษะได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของอภิทักษะ

องค์ประกอบของอภิทักษะ	Freeman and Burns (2010)	Finch, Nadeau, and O'Reilly Razzetti (2018)	Senova (2020)	Rohm, Stefl and Ward (2021)	Holyoake (2021)	Skills Development Scotland พิชญาดา ประสิทธิ์โชติ และ กมลวรรณ คามปราชญ์ คล้ายแก้ว	องค์ประกอบของอภิทักษะ ใหม่ที่สังเคราะห์ได้
1.การหยั่งรู้	✓						
2.การตระหนักรู้ในตนเอง	✓	✓	✓		✓	✓	1. การตระหนักรู้ในตนเอง
3.การกำกับตนเอง	✓		✓				
4.การจัดการตนเอง						✓	
5.การสะท้อนในตนเอง			✓				
6.ความมั่นใจในตนเอง					✓		
7.การใช้ความคิดริเริ่ม		✓					
8.การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	✓			✓			
9.การแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	2. การแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์
10.การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ	✓	✓			✓	✓	3. การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ
11.การตัดสินใจอย่างมี จริยธรรม		✓					
12.การมีความเห็นอกเห็นใจ		✓			✓		
13.การจัดลำดับความสำคัญ		✓					
14.การจัดการเวลา		✓					
15.การทำงานร่วมกับผู้อื่น		✓		✓			
16.การปรับตัวกับการ เปลี่ยนแปลง		✓					
17.การเป็นผู้นำ		✓					
18.การสื่อสาร				✓			
19.ความฉลาดทางสังคม						✓	
20.การขยความคิด		✓					

องค์ประกอบของอภিতักษะ	Freeman and Burns (2010)	Finch, Nadeau, and O'Reilly Razzetti (2018)	Senova (2020)	Rohm, Stefl and Ward (2021)	Holyoake (2021)	Skills Development Scotland	พืชมณฑา ประสิทธิโชค และ กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว	องค์ประกอบของอภিতักษะใหม่ที่สังเคราะห์ได้
21.การเขียนบริบทในทางธุรกิจ	✓							
22.การติดตามงานและโครงการ	✓							
23.การจัดการงบประมาณ	✓							
24.นวัตกรรม					✓			

จากตาราง 2 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของอภিতักษะสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้จากแนวคิดของนักการศึกษาทั้ง 8 คน พิจารณาจากความถี่อย่างน้อย 50% จะได้ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การพัฒนาทางจิตใจ (Freeman and Burns, 2010; Finch, Nadeau, and O'Reilly, 2013; Razzetti, 2018; Rohm, Stefl and Ward, 2021; Holyoake, 2021; พืชมณฑา ประสิทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว, 2565) โดยองค์ประกอบแต่ละตัวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง

การนำเสนอเนื้อหาสารสนเทศในตอนนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการตระหนักรู้ในตนเอง มีเนื้อหาย่อยประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่ 1) ความหมายของการตระหนักรู้ในตนเอง 2) ความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเอง และ 3) องค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเอง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของการตระหนักรู้ในตนเอง

การตระหนักรู้ในตนเอง เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินชีวิต หากขาดการตระหนักรู้ในตนเองจะส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายของการตระหนักรู้ในตนเอง ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเอง เป็นองค์ประกอบของทักษะชีวิตที่สำคัญที่จะสร้างและพัฒนาให้เป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่บุคคลใน

สภาพสังคมไทยในปัจจุบัน เพราะฉะนั้นจึงนิยามความหมายของการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ไว้ว่า การรู้ความถนัด ความสามารถที่รู้ถึงจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง การทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล รู้จักตนเอง ยอมรับ เห็นคุณค่า และภาคภูมิใจในตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายในชีวิต และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ธีรศักดิ์ จิระตราชู (2561) ได้ให้ความหมายของการตระหนักรู้ในตนเองไว้ว่า เป็นคุณลักษณะภายในที่เกี่ยวข้องกับสภาพจิตใจ หรืออารมณ์ในการรับรู้เข้าใจ จัดการ และยอมรับในตนเอง สอดคล้องกับ World Health Organization: Department of Child Adolescent Health and UNICEF (World Health Organization, 2000) ให้ความหมายว่า การตระหนักรู้ในตนเอง เป็นการรับรู้คุณลักษณะภายในตนเอง เข้าใจจุดเด่น จุดด้อย และความแตกต่างระหว่างบุคคล ในปัจจัยต่าง ๆ อาทิ ระดับการศึกษา อายุ สปีชี

Steiner-Khamsi (2014) นิยามความหมายของการตระหนักรู้ในตนเองไว้ว่า เป็นกระบวนการสร้างความรับรู้ในด้วยตนเอง กล่าวคือ เป็นการสร้างความรู้ความสามารถให้ดียิ่งขึ้น เพื่อค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง ตลอดจนเป็นกระบวนการสร้างจิตสำนึกในตนเอง ซึ่งนำมาสู่การเป็นอัตลักษณ์ของตนเองในที่สุด

Eurich (2018) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเอง คือ ความสามารถในการมองเห็นและเข้าใจในตัวเอง และสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการตระหนักรู้ในตนเองได้ว่า ความสามารถของบุคคลที่สามารถทำความเข้าใจกับตนเอง วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้ เพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการสร้างจิตสำนึกในตนเอง โดยอาศัยการรับรู้ เข้าใจ จัดการ และยอมรับในตนเองจากภายในจิตใจ ภายใต้สถานการณ์ที่ตนเองเผชิญในชีวิตประจำวัน

ความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเอง

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2554) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลมีความตระหนักรู้ในตนเอง ทำให้บุคคลนั้นมีความยึดหยุ่นในตนเอง เข้าใจตนเองในทุก ๆ สถานการณ์ มีบทเรียนชีวิตที่ดี สามารถปรับ สามารถประยุกต์บทเรียนเข้ากับชีวิตประจำวันของตนเองได้อย่างเข้าใจ สามารถดำเนินชีวิตอย่างรอบคอบ รวมถึงมีภูมิคุ้มกันในตนเองที่ดี จนสามารถเติบโตเป็นบุคคลที่ดีได้ในอนาคต สอดคล้องกับ Weisinger and Cali (1999 อ้างถึงใน พิระพงษ์ แก้วกันหา, 2565) ได้ให้ความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเองว่า เป็นกระบวนการให้ข้อมูลที่ตนเองมีอยู่ ได้แก่ ความรู้สึก อารมณ์ การรับรู้ การแสดงออก และความตั้งใจ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้บุคคลเข้าใจในพฤติกรรม การสื่อสาร และการปฏิบัติของตนเอง หากมีการตระหนักรู้ในตนเองระดับสูงขึ้น บุคคลนั้นจะสามารถตรวจสอบและสังเกตตนเอง

ในการแสดงออกนั้น ๆ ในลักษณะต่าง ๆ ได้ ส่วนการขาดการตระหนักรู้ในตนเองนั้น จะทำให้มีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการใช้ตัดสินใจในสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งอาจจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ขาดประสิทธิภาพ ส่งผลต่ออุปสรรคในการตอบสนองต่อตนเองและต่อผู้อื่นในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ พระพงษ์ แก้วกันหา (2565) ได้กล่าวว่า การตระหนักรู้ในตนเอง เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีความเจริญก้าวหน้าจากภายในเป็นรากฐาน มีความเกี่ยวข้องกันกับระบบความคิด การทำงาน ทั้งระหว่างตนเองและสังคม โดยการตระหนักรู้ในตนเองนั้นเป็นพื้นฐานของการพัฒนาตนเอง เพื่อนำตนเองไปสู่ความสามารถ หรือทักษะในด้านต่าง ๆ บุคคลผู้ซึ่งไม่รู้จักข้อดีของตนเอง ไม่รู้จักศักยภาพของตนเอง หรือแม้แต่ข้อเสียของตนเอง จะทำให้เกิดอุปสรรคหรือปัญหาที่ขัดขวางไม่ให้อำนาจไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จของชีวิตได้ ตรงกันข้ามกับผู้ที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง ย่อมสามารถกำหนดแนวทางในการดำเนินชีวิตให้อยู่ในทิศทางที่มีความหมายตามที่ตนเองต้องการดังภาพ 9

	ตัวตน	สังคม
การยอมรับ	<u>การตระหนักรู้ในตนเอง</u> - การตระหนักรู้ทางอารมณ์ - การประเมินตนเอง - ความเชื่อมั่นในตนเอง	<u>การตระหนักรู้ทางสังคม</u> - การเข้าใจผู้อื่น - การตระหนักรู้ต่อองค์กร - ความมุ่งมั่นต่อการบริการ
การกำกับ	<u>การจัดการตนเอง</u> - การควบคุมตนเอง - การปรับตัว - แรงขับสู่ความสำเร็จ - ความคิดริเริ่ม	<u>การจัดการความสัมพันธ์</u> - ความเป็นผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ - การพัฒนาในมิติต่าง ๆ - การจัดการความขัดแย้ง - การทำงานเป็นทีม

ภาพ 9 มิติความสัมพันธ์ของการตระหนักรู้ในตนเอง (Goleman et al., 2002)

จากประเด็นที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเองได้ดังนี้ 1) ช่วยให้ผู้สามารถควบคุมตนเอง โดยเฉพาะด้านของอารมณ์และความรู้สึกได้ 2) ช่วยให้ผู้สามารถประเมินตนเอง ตรวจสอบตนเองในเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเท่าทัน และมีประสิทธิภาพที่ดี 3) เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาตนเองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข 4) เป็นการส่งเสริมให้มีสติรู้ตัว รู้เท่าทันตนเองเพื่อนำข้อดีของตนไปพัฒนาพฤติกรรมให้ดีขึ้นในทุก ๆ โอกาส

5) เป็นบทเรียนชีวิตที่ช่วยสร้างภูมิคุ้มกันที่แข็งแกร่งต่อเหตุการณ์ที่เราความรู้สึก ให้เราสามารถควบคุมตนเองได้ทุกเมื่อทุกเวลา และ 6) เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของชีวิต

องค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเอง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเองทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีการนำเสนอองค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเองที่หลากหลาย อาทิเช่น Goleman (1998) ได้แบ่งองค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเองออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านการตระหนักรู้ทางอารมณ์ (Emotional Self-Awareness) 2) ด้านการประเมินตนเอง (Accurate Self-Awareness) และ 3) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) การตระหนักรู้ทางอารมณ์ (Emotional Awareness) คือ การรับรู้ถึงความสัมพันธ์กันระหว่างความคิด อารมณ์ และการกระทำของตนเอง รู้สาเหตุที่มาของอารมณ์ซึ่งนำไปสู่การสร้าง ความเข้าใจในอารมณ์ของตนเอง รู้จักยอมรับในความแตกต่างทางความคิด ความรู้สึก จนสามารถบอกถึงความรู้สึก คุณลักษณะของตนเองได้ สามารถปรับอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม รู้จัก รักและเห็นคุณค่าของตนเอง

2) การประเมินตนเอง (Self-Assessment) คือ การรู้จักวิเคราะห์ข้อดีและข้อไม่ดี ความสามารถ ความถนัด อุปนิสัยของตนเองอย่างตรงไปตรงมา และมีการเรียนรู้และรู้จักพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ได้อย่างต่อเนื่อง

3) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) คือ ความมั่นใจ ความภูมิใจในความดี ความสามารถ และศักยภาพของตนเอง รู้จักยอมรับในด้านดีและด้านไม่ดีของตนเอง รู้จักแสดงความคิดที่เป็นเหตุเป็นผล

Taylor (2010) ได้สรุปองค์ประกอบของการตระหนักรู้ไว้ 2 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) การมองเห็นตนเอง คือ การรู้จักข้อดีและข้อด้อยของตนเอง รู้จักประเมินตนเอง ด้านอารมณ์ ความต้องการ พร้อมทั้งรู้จักยอมรับ และภูมิใจในตนเอง

2) การเข้าใจตนเองจากการมองของคนรอบข้าง คือ การเข้าใจและยอมรับ จากการประเมินตนเองจากคนรอบ ๆ ข้างที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับตนเอง

Hassan et al. (2015) ได้สรุปองค์ประกอบของการตระหนักรู้ไว้ 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) การตระหนักรู้ในอารมณ์ คือ สามารถบอกเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองได้ และรู้ผลของการแสดงออกทางอารมณ์นั้น ๆ ได้

2) การประเมินตนเอง คือ การรู้จักจัดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง และสามารถนำไปพัฒนาตนเองได้

3) ความเชื่อมั่นในตนเอง คือ การเชื่อมั่นในตนเอง และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ยอมรับในข้อดีและข้อไม่ดีของตนเอง

4) การตั้งเป้าหมาย คือ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้ง การตั้งเป้าหมายของชีวิตอีกด้วย

พิระพงษ์ แก้วกันหา (2565) ได้สรุปองค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเองมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ทางอารมณ์ (Emotional Awareness) องค์ประกอบที่ 2 การประเมินตนเอง (Self-Assessment) องค์ประกอบที่ 3 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) องค์ประกอบที่ 4 การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของการตระหนักรู้ในตนเองประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการตระหนักรู้ทางอารมณ์ (Emotional Self-Awareness) 2) ด้านการประเมินตนเอง (Accurate Self-Awareness) และ 3) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)

องค์ประกอบที่ 2 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

การนำเสนอเนื้อหาสารสนเทศในตอนนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีเนื้อหาย่อยประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่ 1) ความหมายของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 2) กระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 3) องค์ประกอบของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

தாகาฮาชิ มาโกโตะ (2551) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดเพื่อรับรู้ปัญหา ทำการผสมผสานกลุ่มข่าวสารข้อมูลที่มีความแตกต่างกันให้รวมกันเป็นหนึ่งเดียว ทำการแก้ไขและสร้างให้เกิดคุณค่าใหม่ ๆ ไม่ว่าในระดับสังคม หรือแต่ละบุคคล

Real (2010) เป็นนักเขียน ผู้ฝึกฝนในเรื่องการคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นเวลามากกว่า 20 ปี กล่าวไว้ว่า การคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การรับรู้ปัญหาและการรวบรวมวิธีการแก้ไขปัญหามาจากโอกาสที่มีอยู่ คิดค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด เพื่อนำมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขปัญหการทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เริ่มขึ้นมามากกว่า 50 ปี โดย Alex Osborn โดยเขียนแนวคิดการคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ไว้ในงานเขียนเล่มแรก คือ “Applied Imagination” และได้ร่วมมือกับ Sidney Parnes ในการพัฒนาบุคคลเกี่ยวกับทักษะการคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ใน Buffalo State College จนกระทั่งปัจจุบันการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ได้เป็น

หัวใจหลักของ Buffalo State College เพราะว่า เป็นแนวคิดที่จะก่อให้เกิดโครงการวิจัยใหม่ เพื่อพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ได้สิ่งใหม่หรือแนวทางที่ดีกว่าเดิมที่เป็นอยู่

สิทธิชัย ชมพูพาทย์ (2554) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการ มุ่งหาคำตอบและแก้ปัญหา รวมถึงการพัฒนาสถานะที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยการทำงานร่วมกันระหว่าง การคิดสร้างสรรค์และการคิดวิจารณ์ โดยที่การคิดสร้างสรรค์ทำได้โดยให้คิดลึกและหลากหลาย ที่สุด ปราศจากการตัดสินความคิดต่าง ๆ ว่าดีหรือไม่ จนถึงระยะหนึ่งจึงพิจารณาความคิดเห็นนั้น ด้วยการคิดวิจารณ์ในการเลือกและประเมินวิธีการแก้ปัญหาจนได้วิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา วางแผนการแก้ปัญหา และนำไปแก้ปัญหาโดยเชื่อมั่นว่า ตนเองสามารถแก้ปัญหาได้และควบคุม ตนเองได้เพื่อที่จะได้แก้ปัญหาด้วยความรอบคอบและสมบูรณ์

ไพฑูรย์ กานต์ธัญลักษณ์ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้การระดมสมองเน้นการคิดเชิงบวก เลือกและประเมินวิธีการแก้ปัญหาจนได้วิธีที่ดีที่สุด สามารถแก้ปัญหาที่ยุ่งยากโดยมีทางออก ในรูปแบบใหม่และมีประสิทธิภาพ

นิพาดา เทวกุล (2558 อ้างถึงใน นิพิฐพร โกมลิตติศักดิ์, 2560) ได้กล่าวว่า การแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ เป็นบุคลิกภาพของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่า จะต้องมีความฉับไวที่รู้ปัญหาและ มองเห็นปัญหา มีความว่องไวและสามารถจะเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ ได้ง่าย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การแก้ปัญหาเป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งของชีวิตที่ต้องทำให้สำเร็จลุล่วง จึงจะทำให้ชีวิตสามารถดำเนิน ไปได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยปกติคนเราทั่วไปมักเลือกวิธีการที่จะเลี่ยงปัญหามากกว่าการเผชิญปัญหา ซึ่งถ้าคนเรารู้จัก ที่จะเรียนรู้การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ก็จะมีชีวิตที่สนุกสนานร่าเริงและมีความสุขมากยิ่งขึ้น การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์นั้นประกอบไปด้วยกระบวนการคิด 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) การค้นหาความหมายของปัญหา ขั้นตอนนี้จะมีความสำคัญมาก เพราะถ้าเรารู้ว่าอะไรคือ ปัญหาที่แท้จริงก็สามารถหาหนทางในการแก้ได้ตรงมากขึ้น อีกทั้งทำให้เกิดความมั่นใจมองเห็นปัญหา ได้ทะลุปรุโปร่ง อันจะทำให้ได้คำตอบที่ชัดเจนและเป็นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ด้วย

2) การเปิดใจกว้างเพื่อนำไปสู่วิธีการแก้ไขปัญหา นักคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จะทำการคัดเลือกความคิดเห็นและข้อมูลต่าง ๆ ไว้เป็นจำนวนมากก่อนที่จะพิสูจนแยกแยะ ให้ได้ความคิดเห็นที่ดีที่สุด ดังนั้นคนเราจึงต้องแสวงหาและเปิดประตูสู่ความคิดไม่ว่าจะเป็น จากการอ่าน การสังเกต และการทำงานร่วมกัน

3) การพิสูจนแยกแยะให้得ความคิดเห็นที่ดีที่สุด การคิดและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์นั้น มักต้องใช้วิธีแก้ปัญหาหรือคำตอบที่ดีกว่าหรือมากกว่าวิธีการแก้ปัญหา หรือคำตอบที่ได้มาครั้งแรก

เพียงอย่างเดียว เพราะความคิดเห็นและข้อมูลที่สำคัญ ๆ นั้นมีอยู่อย่างมากมาย จึงจำเป็นที่จะต้องพยายามให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นที่ดีที่สุด โดยการแยกแยะและคัดเลือกออกมาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ดีที่สุด

4) การเปลี่ยนความคิดเห็นให้เป็นการกระทำ จุดมุ่งหมายสำคัญของการคิดและแก้ปัญหา ก็คือ การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นไปสู่การปฏิบัติจริง คนส่วนใหญ่มีความคิดสร้างสรรค์ แต่ไม่เคยนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งกระบวนการคิดสร้างสรรค์นั้นไม่ได้จบลงแค่คิดในใจ การเปลี่ยนความคิดไปสู่การปฏิบัตินั้นต้องเอาชนะอุปสรรคหลายอย่าง เช่น ความไม่มั่นใจในตัวเอง ความขลาดกลัว และต้องมีความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยวในความเพียร ไม่ว่าจะใช้เวลานานสักเท่าใด ก็จะไม่แปรเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ที่ได้ เพราะตัวเป็นรูปร่างและติดตามจนกระทั่งเกิดความสมบูรณ์ในทางปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้การระดมสมองเน้น การคิดเชิงบวก เลือกและประเมินวิธีการแก้ปัญหาจนได้วิธีที่ดีที่สุด สามารถแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก โดยมีทางออกในรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

Isaksen et al. (2011) ได้พัฒนากระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ให้ดียิ่งขึ้น โดยการร่วมกันคัดเลือกรูปภาพ เพื่อสร้างแผนภาพกระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ความเป็นสากลเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเข้าใจความท้าทาย (Understanding the challenge) ประกอบด้วย การสร้างโอกาส (Constructing opportunities) การสืบค้นข้อมูล (Exploring data) และการกำหนดปัญหา (Framing problems) 2) การรวบรวมความคิด (Generating ideas) และ 3) การวางแผนสำหรับการปฏิบัติ (Preparing for action) ประกอบด้วย การพัฒนาวิธีแก้ปัญหา (Developing solutions) และการสร้างการยอมรับความคิดเห็น (Building acceptance)

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2553) ได้กล่าวว่า กระบวนการฝึกทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นตระหนักรู้ปัญหา (Sensing Problems and Challenges) เป็นขั้นต้นตัวและตระหนักรู้ถึงสิ่งที่ทำให้เป็นปัญหา อาจจะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น สามารถกำหนดสิ่งที่เป็ประเด็นปัญหา ขั้นนี้เป็นการฝึกฝนเพื่อรู้ว่า ตัวการที่ทำให้เกิดความยุ่งเหยิง วุ่นวาย คับข้องใจนั้นคืออะไร เป็นขั้นที่ถูกฝึกให้มองเห็นสิ่งหรือสัญญาณอันตราย มองและสังเกตและพิจารณา สิ่งที่เป็นปมปัญหา อย่างไตร่ตรอง มีสติและพิจารณาว่า เหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น หรือเกิดสิ่งนั้น การตระหนักรู้ปัญหา หมายถึง การที่เราารู้สึกว่ามีบางสิ่งบางอย่าง คอยก่อกวน หรือทำความรำคาญให้แก่เรา เช่น

- การที่เรารู้สึกยุ่งยากและทำได้ไม่ง่ายเลยที่จะเพิกเฉย
- การที่เราพิจารณาและสังเกตเห็นสิ่งต่าง ๆ ที่ผิดสังเกตอย่างมีสติ
- การที่เราปรารถนาอยากให้อะไรบางอย่างดีขึ้น
- การที่เรารู้สึกสับสน วุ่นวายใจ ไม่รู้แน่ชัดว่าจะทำอย่างไรดี
- การที่เรารู้สึกว่าบางสิ่งบางอย่างที่จะต้องทำ

2. ขั้นรวบรวมข้อมูลหรือการค้นหาสาเหตุของปัญหา (Data Finding หรือ Fact Finding) เป็นขั้นพิจารณาถึงสิ่งที่ทำให้เราเกิดความวิตกกังวล สับสน วุ่นวายใจ เมื่อพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบและมองเห็นปมปัญหาแล้ว จะต้องค้นหาและเก็บรวบรวมข้อมูล สอบถาม ค้นหาสิ่งที่คิดว่า มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาได้มากที่สุดและจัดเรียงข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ การค้นหาความจริงถึงความรู้สึกที่เป็นปัญหาว่า ทำไมจึงรู้สึกไม่สบาย วิตกกังวล สับสนวุ่นวายใจ ข้อมูลที่ได้มาจะเป็นพื้นฐานในการที่จะเข้าใจถึงปัญหาที่มีอยู่ การขาดข้อมูลที่แท้จริงจะทำให้มองเห็นภาพปัญหาบิดเบือนไม่สมบูรณ์ ในการฝึกในขั้นนี้จะเป็นการค้นหาและตรวจสอบบางสิ่งบางอย่างให้ลงลึกไป อันจะทำให้มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น จะไม่มองภาพสิ่งใดอย่างกว้าง ๆ การค้นหาสาเหตุของปัญหา หมายถึง การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ โดยการฝึกให้ได้รู้จักตั้งคำถามและตอบคำถามเหล่านั้นด้วยตนเอง ซึ่งคำถามต่าง ๆ ควรประกอบด้วย

ทำไม (why) : หาเหตุผลของสิ่งนั้น เช่น ทำไมฉันจึงต้องสนใจหรือเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้

อะไร (what) : มีอะไรบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เรากำลังค้นหา

เมื่อไร (when) : ตั้งคำถามเกี่ยวกับเวลาต่าง ๆ ที่อาจเกี่ยวข้อง เช่น มันเกิดขึ้นเมื่อไหร่

ที่ไหน (where) : ตั้งคำถามเกี่ยวกับสถานที่ เช่น มันเกิดที่ไหน

ใคร (who) : มีบุคคลใดบ้างที่เกี่ยวข้อง เช่น ใครทำให้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มาเกี่ยวข้องกัน

อย่างไร (how) : ตั้งคำถามเกี่ยวกับกระบวนการทำงานหรือขั้นตอนหรือผลที่ได้รับ เช่น ฉันหรือใครจะได้รับผลจากสิ่งเหล่านี้อย่างไร วิธีการหรือเหตุการณ์เกิดขึ้นอย่างไร

3. การกำหนดหรือระบุปัญหา (Problem Finding) เป็นขั้นตอนที่สามารถระบุได้ว่า อะไรคือตัวการหรือปมปัญหาที่แท้จริง โดยจะเขียนทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นปัญหาทั้งหมดให้มากที่สุดแล้วจะค่อย ๆ พิจารณาว่า อะไรคือปัญหาที่แท้จริง อะไรคือปัญหาใหญ่ อะไรคือปัญหาเล็ก แล้วพิจารณาว่า ทำไมจึงเกิดปัญหานั้นขึ้นมา การระบุปัญหาเป็นขั้นตอนจะต้องใช้ความรู้เพิ่มเติมเข้ามา โดยต้องใช้ทักษะการวิเคราะห์และการสังเคราะห์เข้ามาร่วมด้วย กล่าวได้ว่า เป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ทักษะความคิดขั้นสูงเข้ามาประกอบ ซึ่งในขั้นนี้เราจะพบว่า จะมีผู้เรียนที่เก่งเกิดขึ้น และเด็กเหล่านั้นก็จะมีกระบวนการคิดที่แตกต่างกันด้วย และในขั้นนี้จะพบได้เช่นเดียวกันว่า ผู้เรียนบางคนจะมีปัญหาด้านการคิด ซึ่งครูจะต้องเข้าไปช่วยเหลือแนะนำ การกำหนดและระบุปัญหา หมายถึง การทบทวนข้อเท็จจริงอีกครั้งหนึ่ง การพยายามมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหลาย ๆ มุมมอง ระลึกอยู่เสมอว่า

ปัญหามีมากกว่าหนึ่ง เจาะจงว่า อะไรคือปัญหาหลัก อะไรคือปัญหารองลงไป มองเห็นความสัมพันธ์ของปัญหาเหล่านั้น และมองเห็นว่า ปัญหาใดเกิดก่อน – หลัง เข้าใจประเด็นสำคัญ และเข้าใจการจัดการกับปัญหา ระบุปัญหาที่มีความรุนแรงและจำเป็นต้องแก้ไขมากที่สุด

4. ค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา (Idea Finding) เป็นขั้นที่คิดค้นหาวิธีในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมให้ได้มากมายหลาย ๆ วิธี โดยพยายามคิดค้นหาวิธีทั้งที่เป็นปกติหรือเป็นวิธีที่แหวกแนวแปลก ๆ ใหม่ ๆ ซึ่งอาจเป็นวิธีที่ไม่มีใครจะคิดเข้าถึงไปได้

- การหาแนวทางในการแก้ปัญหา
- การสร้างหรือคิดค้นความคิดเพื่อแก้ปัญหาไว้มาก ๆ หลาย ๆ ความคิด
- การที่เสาะหาความคิดที่เป็นปกติและไม่ปกติ รวมทั้งความคิดที่แหวกแนวที่ไม่มีใครคาดคิด
- การรวบรวมผสมผสานความคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อหาความคิดใหม่
- การที่ไม่ยอมตัดสินใจว่า แนวทางที่ควรใช้แก้ปัญหาคืออะไรอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่จะรวบรวมความคิดทั้งหมดให้
- การคิดแล้วคิดอีก เพื่อที่จะหาแนวทางที่ดีที่สุด

5. ขั้นค้นหาข้อสรุปและเลือกวิธีการแก้ปัญหา (Solution Finding) เป็นการค้นหาข้อสรุปว่าแนวทางหลาย ๆ ทางในการแก้ปัญหานั้น วิธีใดเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด เป็นที่ยอมรับมากที่สุด การค้นหาข้อสรุป หมายถึง การได้ตัดสินใจว่า ความคิดไหนดีที่สุด การสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินความคิดของตน การมีข้อมูลสนับสนุนในการเลือกความคิดที่ดี การพิจารณาแต่ละความคิดอย่างเป็นจริง การได้มีการพิจารณาหลาย ๆ ทาง หลาย ๆ มุมมอง การเลือกความคิดที่ดีที่สุด การไม่กลัวว่า จะตัดสินใจผิดพลาด

6. ขั้นดำเนินการแก้ปัญหา (Acceptance Finding) เป็นขั้นตอนที่ชี้ให้เห็นว่า การตัดสินใจมีความถูกต้องเหมาะสม สามารถนำเอาวิธีการที่เลือกนั้นไปปฏิบัติใช้ได้ ขั้นนี้เป็นการฝึกฝนการกำหนดขั้นตอน และปฏิบัติตามขั้นตอนในการแก้ปัญหาตามที่ได้เลือกวิธีการแก้ปัญหา โดยการวางแผนเป็นขั้น ๆ ว่า ต้องทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร ตามลำดับ ค้นหาสิ่งอื่น ๆ ที่จะช่วยให้การแก้ปัญหาสำเร็จ การดำเนินการแก้ปัญหา หมายถึง ดำเนินการแก้ปัญหตามแนวทางที่เลือกมาแล้วการที่รู้ว่า คุณจะประสบความสำเร็จได้อย่างไร มีคนสนับสนุนความคิดของคุณ การคาดหมายความยากลำบากที่อาจเกิดขึ้นได้ การรู้ว่าเราต้องการข้อมูลอะไร และจะไปค้นหาข้อมูลนั้นได้ที่ไหน การมีแผนที่จะดำเนินการเป็นขั้นตอนการมีตารางปฏิบัติงาน

7. การฝึกทักษะการคิดแก้ปัญหา จำเป็นต้องฝึกฝนทักษะในแต่ละขั้น ซึ่งเป็นทักษะย่อย ๆ เช่นเดียวกันกับการฝึกคิดแบบอื่น ๆ เพราะจะเป็นพื้นฐานของกระบวนการคิดแก้ปัญหาในระดับสูงได้ต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปกระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตระหนักรู้ปัญหา 2) ขั้นรวบรวมข้อมูลหรือการค้นหาสาเหตุของปัญหา 3) การกำหนดหรือระบุปัญหา 4) ค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา 5) ขั้นค้นหาข้อสรุปและเลือกวิธีการแก้ปัญหา 6) ขั้นดำเนินการแก้ปัญหา 7) การฝึกทักษะการคิดแก้ปัญหา

องค์ประกอบของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

Isaksen, Dorval, & Treffinger (2011) ได้พัฒนาโมเดลการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ฉบับล่าสุด นั่นคือ ฉบับ 6.1 ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับบุคคลในการใช้ทักษะการคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณไปอย่างกลมกลืนกัน เพื่อทำความเข้าใจในสิ่งที่ท้าทายและโอกาสที่ดีที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ขึ้น และพัฒนางานสำหรับการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดย CPS ฉบับ 6.1 ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก 6 ขั้นตอนย่อย เป็นแบบแผนที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับทุกสภาพปัญหา กระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตามโมเดลที่ได้พัฒนาขึ้นโดย Isaksen, Dorval และ Treffinger สามารถแบ่งเป็นกระบวนการคิดและแก้ปัญหาได้ 4 ขั้นตอนหลัก 8 ขั้นตอนย่อย ดังต่อไปนี้

1. ทำความเข้าใจปัญหา (Understand the challenge)

1.1 สร้างสรรค์โอกาส (Constructing opportunities) มองหาโอกาสที่เป็นประโยชน์และเป็นผลดีกับเป้าหมาย โดยการพิจารณาโอกาสที่เป็นไปได้ ท้าทาย และการระบุเป้าหมายที่สร้างสรรค์

1.2 สำรวจข้อมูล (Exploring data) ค้นหาองค์ประกอบหลักของปัญหา โดยรวบรวมแหล่งของข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่ง และจากมุมมองที่ต่างกันไปเพื่อเป็นพื้นฐานในการแก้ปัญหาก็จะทำให้สามารถเข้าใจปัญหามากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้แก้ปัญหาไม่ไขว่เขวในการเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย และสถานการณ์ที่เป็นอยู่

- ขั้นนี้ต้องตั้งคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลคือ ใคร อะไร ที่ไหน อย่างไร และทำไม เพื่อให้ได้ความกระจ่างเกี่ยวกับสภาพบริบทของปัญหา

- ในขั้นนี้ผู้แก้ปัญหาก็ต้องหาข้อมูลและพยายามจำแนกประเภทหรือจับกลุ่มข้อมูล (convergent) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิผลต่อการแก้ปัญหามากที่สุด

1.3 โครงร่างของปัญหา (Framing problems) พิจารณาคิดค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งหมด แล้วเลือกปัญหาที่สำคัญที่สุด เพื่อตัดสินใจว่า ปัญหาใดคือปัญหาที่แท้จริงที่ต้องนำมาแก้ไข เพื่อใช้ในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาคือต่อไปในขั้นตอนนี้เป็นขั้นที่ต้องพยายามคิดแบบออกนอกกรอบ (Divergent) โดยเฉพาะคำถามต้องถามในลักษณะเชิงบวก ซึ่งกระตุ้นการตอบ เช่น แนวทางที่ควรจะเป็นคืออะไร

2. รวบรวมความคิด (Generating ideas)

2.1 สร้างแนวคิด (Generating Ideas) เป็นการค้นหาและสร้างแนวคิดที่ต้องใช้ความคิดแบบอบเนกนัย (Divergent) ซึ่งต้องการสิ่งต่อไปนี้

- ความคิดคล่องแคล่ว คือ คิดหาคำตอบให้ได้ปริมาณมาก
- คิดยืดหยุ่น คือ การคิดได้หลาย ๆ รูปแบบ
- คิดริเริ่ม คือ คิดแปลกใหม่ ไม่ธรรมดา ไม่ซ้ำใคร
- ความคิดละเอียดลออ คือ คิดให้ได้รายละเอียดสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. เตรียมก่อนลงมือ (Preparing for action)

3.1 สร้างแนวทางแก้ไขปัญหา (Developing solutions) ประยุกต์ใช้กลยุทธ์และเครื่องมือในการวิเคราะห์ พัฒนา และปรับปรุงแนวทางที่มีแนวโน้มความเป็นไปได้ให้กลายเป็นแนวทางแก้ปัญหาที่ใช้ได้

3.2 สร้างการยอมรับ (Building acceptance) การหาข้อสนับสนุนกับแนวทางการแก้ไขปัญหาวางแผนวิธีการที่จะดำเนินการ พร้อมทั้งประเมินผลลัพธ์และประสิทธิผลจากแนวทางการแก้ไขปัญหาคือการคัดเลือกแนวทางการแก้ปัญหานั้น ต้องพิจารณาจากบุคคลสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ หรือเวลาที่จะช่วยสนับสนุนให้แผนการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ หากผู้แก้ไขปัญหามิพิจารณาด้านทรัพยากรที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาก่อนก็อาจเป็นอุปสรรคในการดำเนินการแก้ปัญหาต่อไป

4. วางแผนการดำเนินการ (Planning your approach)

4.1 ประเมินภารกิจ (Appraising tasks) เป็นการสำรวจวิธีการที่ใช้แก้ปัญหาว่ามีความสอดคล้องกับเป้าหมายหลักหรือไม่

4.2 ออกแบบวิธีการ (Designing process) เป็นขั้นใช้องค์ความรู้ ที่มีเกี่ยวกับเรื่อง นั้น ๆ เพื่อกำหนดเครื่องมือหรือวิธีการที่เหมาะสมที่สุดเพื่อช่วยให้เราบรรลุเป้าหมาย

สิทธิชัย ชมพูพาทย์ (2554) ได้ทำการวิจัยสังเคราะห์แนวคิดการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ และได้สรุปเป็นขั้นตอนการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมี ทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. เข้าถึงปัญหา คือ การทำความเข้าใจ ทำความรู้จักกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา โดยศึกษารายละเอียดของสถานการณ์อย่างรอบด้าน เพื่อระบุปัญหาที่จะต้องแก้ไข สืบหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูล กำหนดกรอบของปัญหา ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

1.1 เห็นความสำคัญ คือ ระบุและอธิบายความสำคัญของปัญหาทั้งในความคิดของ ตนเองและผู้อื่น รวมถึงมีความคิดที่เหมาะสมต่อปัญหา

1.2 สํารวจข้อมูล คือ การสํารวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเพื่อทำความเข้าใจกับ สถานการณ์อย่างรอบด้าน

1.3 ระบุปัญหา คือ การตัดสินใจว่าปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งหมดนั้นปัญหาใดคือปัญหาที่ แท้จริงที่ต้องนำมาแก้ไข และมีความคิดที่เหมาะสมต่อการแก้ปัญหา

2. คิดวิธีการแก้ปัญหา คือ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีแก้ปัญหาให้มากที่สุด โดยไม่มีการตัดสินใจ ความคิดที่ผิดหรือถูก ยึดปริมาณของความคิดว่า เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการแก้ปัญหา รวมถึงการสร้างวิธีการแก้ปัญหาใหม่จากวิธีการเดิมที่มีอยู่

3. เลือกและเตรียมการ คือ การประเมินวิธีการแก้ปัญหาด้วยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจนได้วิธีที่ดีที่สุด จากนั้นจึงพิจารณาสิ่งสนับสนุนและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการแก้ปัญหาและการวางแผนใหม่โดยมีขั้นตอน ได้แก่

3.1 เลือกวิธีการแก้ปัญหา โดยการสร้างเกณฑ์คัดเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ทำการประเมินวิธีการแก้ปัญหาและเลือกวิธีการแก้ปัญหา

3.2 คาดการณ์ผลกระทบ เป็นการระบุสิ่งสนับสนุนและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการแก้ปัญหา ระบุทรัพยากรที่ใช้ในการแก้ปัญหา

4. วางแผนการแก้ปัญหา คือ การวางแผนการแก้ปัญหา เป็นการประกันความเป็นไปได้ของวิธีการแก้ปัญหา ตรวจสอบ ติดตาม ปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการแก้ปัญหา การวางแผนการแก้ปัญหาโดยใช้ความสามารถและข้อจำกัดของบุคคล บริบท เงื่อนไข ทรัพยากร และอุปสรรค ซึ่งมีขั้นตอน ได้แก่

4.1 ประเมินทรัพยากร คือ การระบุแนวทางและทรัพยากรที่ต้องในการแก้ปัญหา

4.2 ออกแบบกระบวนการ เป็นการวางแผนขั้นตอนและกิจกรรมการแบ่งหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มพร้อมทั้งระบุขั้นตอนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

5. ลงมือปฏิบัติ คือ การนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติจริง การกำกับและติดตามการแก้ปัญหาเปรียบเทียบกับผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่วางไว้ มีการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมในการแก้ปัญหาเมื่อเป็นไปตามที่วางแผนไว้ก็ให้เสริมแรงตนเอง ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย

5.1 ลงมือปฏิบัติเป็นการลงมือปฏิบัติตามแผน สังเกต และสะท้อนและปรับปรุงกระบวนการแก้ปัญหา

5.2 เผชิญปัญหา คือ การจัดการกับความรู้สึกของตนเองระหว่างการแก้ปัญหา ประกอบด้วย การสังเกตและบันทึกพฤติกรรมของตน เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การควบคุมตนเองและเสริมแรงตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของการแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การทำความเข้าใจปัญหา (Understand the challenge) 2) การรวบรวม

ความคิด (Generating ideas) 3) การเตรียมก่อนลงมือ (Preparing for action) และ 4) การวางแผนการดำเนินการ (Planning your approach)

องค์ประกอบที่ 3 การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ

การนำเสนอเนื้อหาสารสนเทศในตอนนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ มีเนื้อหาย่อยประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่ 1) ความหมายของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ 2) ลักษณะของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ และ 3) องค์ประกอบของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจไว้หลากหลาย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กรมสุขภาพจิต (2563) ได้อธิบายความหมายของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจไว้ว่า เป็นกระบวนการปรับตัวและฟื้นตัว เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือวิกฤตได้สำเร็จ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเอาชนะอุปสรรคของชีวิตโดยใช้พลังสุขภาพจิตที่ดีที่เข้มแข็ง

อัมเรศ เนตาสีทธิ และเศรษฐวิทย์ ชโนวรรณ (2563) ได้อธิบายว่า การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ เป็นความสามารถในการปรับตัวและหาวิธีการแก้ไขปัญหาของบุคคล เมื่อเผชิญกับปัญหาหรือวิกฤตที่เข้ามาในชีวิต โดยการฟื้นฟูพลังทางจิตใจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และการส่งเสริมประสบการณ์ในสถานการณ์ของชีวิต

โซควสันต์ อยู่สิงห์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2562) ได้สรุปความหมายของคำว่า การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่สามารถปรับตัว ยืดหยุ่น ฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังเกิดเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่สามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสสามารถก้าวผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ ไม่จมอยู่กับความทุกข์และสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างมีความสุข

อภิพร เป็นปิง (2562) ได้สรุปความหมายของคำว่า การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ หมายถึง ศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ทักษะอารมณ์และสังคมในการฟื้นตัวหรือก้าวผ่านสถานการณ์ที่ตึงเครียดไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ และสามารถกลับมาใช้ชีวิตได้อย่างปกติหรือดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เป็นการปรับตัวภายใต้สภาพแวดล้อมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจได้ว่า ความสามารถทางอารมณ์และจิตใจของบุคคลที่สามารถปรับตัว ยืดหยุ่น ฟื้นฟู สภาพอารมณ์และจิตใจได้อย่างรวดเร็วภายหลังเกิดเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งเป็นคุณสมบัติ

ส่วนบุคคลที่สามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส สามารถก้าวผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ ไม่จมอยู่กับความทุกข์และสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างมีความสุข

ลักษณะของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า คุณลักษณะสำคัญของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจมีความหลากหลาย อาทิเช่น 1) เป็นอุปนิสัยติดตัวตั้งแต่เกิด (trait) 2) เป็นผลลัพธ์ของการรับมือกับความยากลำบากที่เกิดขึ้น (outcome) และ 3) เป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาให้มีขึ้นได้ในภายหลัง (process) (Southwick et al., 2014, Hu et al., 2015) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. อุปนิสัยติดตัวตั้งแต่เกิด (trait) เป็นความสามารถเฉพาะส่วนบุคคลที่ช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับสถานการณ์ความ ยากลำบากและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม อาทิเช่น งานวิจัยของ Connor and Davidson (2003) อธิบายลักษณะของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจไว้ว่า เป็นคุณลักษณะที่ช่วยให้บุคคลสามารถเติบโตได้แม้อยู่ภายใต้สภาวะที่ยากลำบาก

2. ผลลัพธ์ของการรับมือกับความยากลำบากที่เกิดขึ้น (outcome) เป็นผลลัพธ์ของแนวทางหรือผลลัพธ์ของพฤติกรรมที่บุคคลใช้เพื่อรับมือและจัดการกับสถานการณ์ความยากลำบาก แล้วประสบผลสำเร็จ ตัวอย่างงานวิจัยที่สนับสนุน อาทิเช่น Masten (2001) อธิบายการฟื้นฟูพลังทางจิตใจไว้ว่าคือ กลุ่มของปรากฏการณ์ที่เกิดผลลัพธ์ในแง่ดี แม้จะเกิดภายใต้ปรากฏการณ์ที่เป็นภัยคุกคามร้ายแรงต่อการปรับตัวหรือการพัฒนาก็ตาม หรืองานของ Harvey and Delfabbro (2004) อธิบายไว้ว่า การฟื้นฟูพลังทางจิตใจเป็นผลลัพธ์ของการทำงานร่วมกันของปัจจัยต่าง ๆ ที่บุคคลมีทั้งปัจจัยทางบวกและปัจจัยทางลบ ภายใต้สถานการณ์ความยากลำบาก ถ้าผลลัพธ์ออกมาในทางที่บุคคลสามารถปรับตัว รับมือ และพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์นั้น ถือว่าเป็นบุคคลที่มีการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ

3. การฟื้นฟูพลังทางจิตใจที่เป็นเป็นกระบวนการ (process) อธิบายไว้ว่า การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ มีลักษณะเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้เพื่อรับมือกับสถานการณ์ความยากลำบากที่เกิดขึ้น งานวิจัยที่สนับสนุน อาทิเช่น Riley et al. (2005) อธิบายลักษณะของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจไว้ว่าเป็นรูปแบบการปรับตัวที่บุคคลใช้แล้วสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ความยากลำบากที่เกิดขึ้นได้ โดยรูปแบบดังกล่าวได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ รอบตัวที่ส่งผลถึงกันและกัน และให้ผลแตกต่างกันไปตามช่วงเวลา หรืองานของ Fergus and Zimmerman (2005) อธิบายลักษณะของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจไว้ว่า เป็นกระบวนการก้าวผ่านผลลัพธ์ทางลบจากความยากลำบากต่าง ๆ ประสบความสำเร็จในการรับมือกับอุปสรรคในชีวิต และรอดพ้นจากการมีชีวิตที่ตกต่ำเนื่องจากอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปลักษณะของการฟื้นฟูประกอบด้วย 1) อุปนิสัยติดตัวตั้งแต่เกิด (trait) 2) ผลลัพธ์ของการรับมือกับความยากลำบากที่เกิดขึ้น (outcome) และ 3) กระบวนการที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาให้ดีขึ้นได้ในภายหลัง (process)

องค์ประกอบของการฟื้นฟูทางจิตใจ

Reivich and Shatt (2002) กล่าวว่า ลักษณะของการฟื้นฟูทางจิตใจสามารถวัดได้จากความสามารถที่เป็นคุณลักษณะของบุคคล ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมอารมณ์ (Emotional regulation) คือ ความสามารถในการจัดการตัวเองให้อยู่ในความสงบภายใต้ความกดดัน โดยความสามารถในการควบคุมและจัดการอารมณ์ จะทำให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายหรือความแตกต่างที่เป็นปัญหา ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและการเรียน รักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและช่วยให้มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

2. การควบคุมแรงกระตุ้น (Impulse control) คือ ความสามารถในการจัดการกับการแสดงออกทางอารมณ์ กล่าวคือ เป็นการควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้แสดงออกอย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน โดยมีความหมายใกล้เคียงกับการควบคุมอารมณ์

3. การวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (Causal analysis) คือ ความสามารถในการระบุสาเหตุของปัญหาที่ครอบคลุมและถูกต้อง ช่วยลดโอกาสในการเกิดความผิดพลาดเป็นครั้งที่สอง โดยการวิเคราะห์เชิงสาเหตุขึ้นอยู่กับรูปแบบหรือวิธีการที่ใช้ในการอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองของแต่ละบุคคล

4. การรับรู้ความสามารถของบุคคล (Self-efficacy) คือ ความเชื่อว่าตนเองสามารถต่อสู้หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยอาจจะใช้ประสบการณ์เดิม หรือความศรัทธาที่มีต่อตนเองเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ ความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ ถือเป็นความหวังที่จะนำไปสู่เป้าหมายในอนาคต และสามารถควบคุมหรือบังคับแนวทางในการดำเนินชีวิตได้ ซึ่งแตกต่างจากการมองโลกในแง่ลบที่นำไปสู่การประเมินสิ่งต่าง ๆ ผิดพลาดก่อให้เกิดปัญหาตามมาในภายหลัง

6. ความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) คือ ความสามารถในการอ่านจิตใจและอารมณ์ของผู้อื่น หากมีระดับความเข้าใจผู้อื่นสูงจะทำให้บุคคลมีทักษะด้านสังคมที่ดี นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ตามที่ดีและสามารถคงไว้ซึ่งมิตรภาพที่ดีระหว่างบุคคลได้

7. การค้นหาประสบการณ์ใหม่ (Reaching out) คือ การเป็นตัวของตัวเองและแสวงหาความท้าทายใหม่ ๆ เป็นความอยากรู้อยากเห็นใฝ่รู้ใฝ่เรียน ทดลองทำสิ่งต่าง ๆ พยายามแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์และทำให้ตนเองเกิดการพัฒนา

American Psychological Association (2004) แบ่งองค์ประกอบของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการวางแผน 2) การมองตนเองในทางบวก 3) ทักษะด้านการสื่อสารและการแก้ปัญหา และ 4) การจัดการความรู้สึกและควบคุมแรงกระตุ้น

Maryland Department of Health (2019) อธิบายถึงองค์ประกอบหลักของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ความสามารถ (Sense of Competency) มีความขยันหมั่นเพียร แสดงความภูมิใจในกิจกรรม การพัฒนาและประเมินทางเลือก มีความสามารถในการทำงานให้ลุล่วง

2. การดูแลและเคารพตนเองและผู้อื่น (Caring and Respect for Self and Others) มีความเห็นอกเห็นใจ ตอบแทน ช่วยเหลือ รู้ว่าเมื่อใดควรประนีประนอมให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์จากข้อสงสัย

3. ความสามารถในการแก้ปัญหาและการเผชิญปัญหา (Problem Solving and Coping Skill) ขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น มีความสามารถในการปลอบใจและควบคุมตนเองได้ เต็มใจที่จะยอมรับและเรียนรู้จากความผิดพลาด ยอมรับคำแนะนำและการวิจารณ์ที่สร้างสรรค์

4. มองโลกในแง่ดีและความหวังสำหรับอนาคต (Optimism and Hope for the future) การมองโลกในแง่ดี มีความหวังสำหรับอนาคต มีอารมณ์ขัน เชื่อว่า ทุกอย่างจะดีขึ้น สนุกสร้างสรรค์ และเต็มใจที่จะสำรวจ พบกับความสุขในความสำเร็จ

5. ความสามารถในการปรับความเครียดใหม่ (Ability to reframe stress) อดทนกับความผิดหวัง ทำความเข้าใจว่า การรับรู้มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์อย่างไร มีความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีปฏิภาณไหวพริบ

6. เป้าหมายและความหมาย (Sense of purpose and meaning) มีจิตวิญญาณและมีจุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น รู้สึกว่าตนเองน่ารัก เข้าใจว่าชีวิตมีคุณค่า มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ชื่นชม วัฒนธรรมและประเพณี

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสามารถในการวางแผน 2) การมองตนเองในทางบวก 3) ทักษะด้านการสื่อสารและการแก้ปัญหา และ 4) การจัดการความรู้สึกและควบคุมแรงกระตุ้น

3. การวัดและประเมินอภিতักษะ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดและการประเมินอภিতักษะ พบว่า Lochab and Nath (2019) ได้สร้างแบบวัดอภিতักษะ จากนิยามเชิงปฏิบัติการที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 10 ข้อคำถาม เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (5 คะแนน) ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (1 คะแนน) โดยทำการวิเคราะห์หาค่าประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า ข้อคำถามในการวัดอภিতักษะมีจำนวน 5 ข้อ ซึ่งมีคุณสมบัติทางการวัดที่ดี โดยมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.80 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้ง 5 ข้อ อยู่ระหว่าง 0.66 ถึง 0.71 นอกจากนี้มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) เท่ากับ 0.80 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) เท่ากับ 0.546 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน (convergent Validity) และยังมีคุณสมบัติความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ด้วย

พิชชาดา ประสิทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2565) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาอภিতักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี” โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามวัดอภিতักษะของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรีที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Finch (2012), Razzetti (2018), Rohm et al. (2021), Skills Development Scotland (2018) โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ และการตระหนักรู้ในตนเอง องค์ประกอบละ 15 ข้อ รวมทั้งสิ้น 45 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ได้แก่ 1 (ระดับน้อยที่สุด) จนถึง 5 (ระดับมากที่สุด)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การวัดและประเมินอภিতักษะของนิสิตระดับปริญญาตรียังไม่ค่อยพบเครื่องมือที่หลากหลาย มีเฉพาะแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ ของพิชชาดา ประสิทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว เท่านั้น จึงเป็นเหตุทำให้งานวิจัยในครั้งนี้จะต้องพัฒนาเครื่องมือวัดอภিতักษะขึ้นมาใหม่ที่มีลักษณะเป็นแบบวัดสถานการณ์ที่ใช้สำหรับนิสิตครูที่เป็นกลุ่มทดลอง

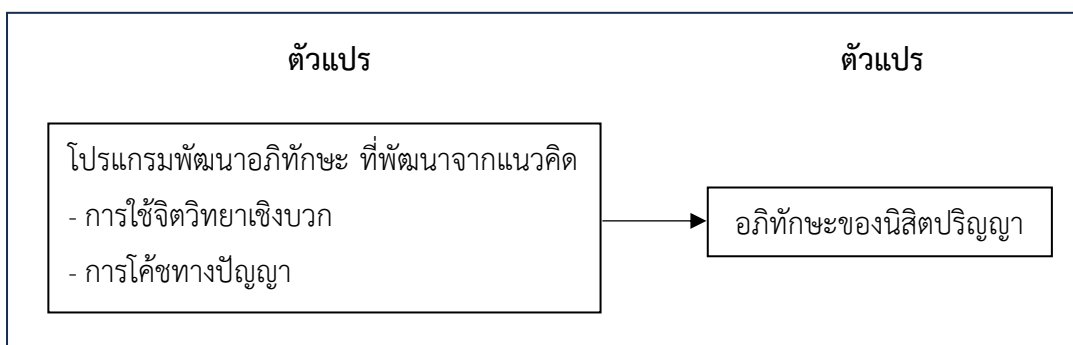
4. การพัฒนาอภিতักษะ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอภিতักษะทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า มีจำนวนงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาอภিতักษะเพียงเล็กน้อย อาจจะเป็นเพราะตัวแปรอภিতักษะยังเป็นตัวแปรใหม่ทำให้นักวิจัยที่ทำการศึกษาค้นคว้านี้ยังมีจำนวนงานวิจัยไม่มาก อาทิเช่น Nikishyna, Didenko and Maksymova (2023)

ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “ความสำคัญของการเสริมแรงเชิงบวกในการสอนในปัจจุบัน” มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันในระบบการศึกษาและวิธีการปรับปรุงกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่มากขึ้น การสร้างบรรยากาศที่ระหว่างบทเรียน และพัฒนาทักษะที่เร่งด่วนสำหรับศตวรรษใหม่

ผลการวิจัยพบว่า การเสริมแรงเชิงบวกจะมีประโยชน์เฉพาะตัว ถึงแม้ว่า ผู้สอนจะมีอุปสรรคในการสอน แต่อย่าลืมสิ่งที่สำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน ซึ่งพบว่า การใช้จิตวิทยาเชิงบวก เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยทำให้เกิดอภิทักษะ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับสังคมยุคใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชชาดา ประสิทธิ์โชค และกมลวรรณ การมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2565) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาอภิทักษะ สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี” มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอภิทักษะของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพและความพึงพอใจของโปรแกรมพัฒนาอภิทักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี และ 3) เพื่อประเมินประสิทธิผลและความพึงพอใจของโปรแกรมพัฒนาอภิทักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี เครื่องมือที่ใช้คือ โปรแกรมพัฒนาอภิทักษะ ซึ่งประกอบด้วย 2 แนวคิดได้แก่ แนวคิดการโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching) และแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) แบบสอบถามอภิทักษะ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นและแบบสอบถามความพึงพอใจ

ผลการวิจัย พบว่า อภิทักษะที่นิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการส่งเสริมมากที่สุด คือ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รองลงมา คือ การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ และการตระหนักรู้ในตนเองตามลำดับ และนิสิตนักศึกษาที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาอภิทักษะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การตระหนักรู้ในตนเอง และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจของกลุ่มทดลองมากกว่ากลุ่มควบคุมและนิสิตนักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจภายหลังได้รับโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะให้นำโปรแกรมเพื่อพัฒนาอภิทักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีนี้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมแก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในพื้นที่ต่าง ๆ ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยทั้ง 2 เรื่องนี้ คือ การพัฒนาอภิทักษะสามารถส่งเสริมหรือพัฒนาได้จาก การใช้จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) และการโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching) ดังภาพ 10

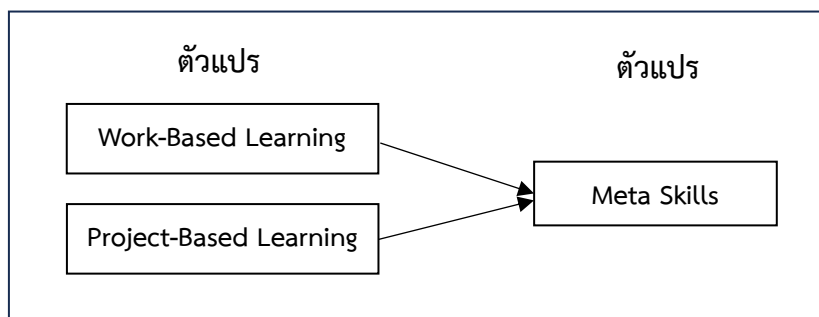


ภาพ 10 การพัฒนาทักษะของนิสิตปริญญาตรีโดยใช้โปรแกรมพัฒนาทักษะ

Nurpratiwi and Amaliyah (2022) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การเสริมทักษะของ นักศึกษาระดับปริญญาตรีด้วยโปรแกรมการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน” มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาแนวทางการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับโปรแกรมการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน ในระดับอุดมศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะของผู้เรียน การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการศึกษาเอกสาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการฝึกงานและผู้ช่วยสอน

ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทั้งในสภาพแวดล้อมของการทำงานและการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้การดำเนินการของการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานโดยผ่านโปรแกรมการฝึกงานและ ความช่วยเหลือด้านการสอนสามารถช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะของตนเองได้ เพราะฉะนั้น การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานจำเป็นจะต้องทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการ ทั้งในด้านความสามารถในสถานที่ทำงานก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา สอดคล้องกับบทความวิชาการของ Rohm, Stef, and Ward (2021) ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “การพิสูจน์อนาคตและความพร้อม ในโลกแห่งความเป็นจริง: บทบาทของการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานในการพัฒนาทักษะของ นักเรียน” ข้อค้นพบของบทความวิชาการพบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐานจะช่วย พัฒนาทักษะของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การทำงานร่วมกัน และการสื่อสาร หรือสิ่งที่เราเรียกว่า 4Cs ซึ่งเป็น 4 ทักษะที่เป็นความต้องการใน การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาให้ดีขึ้นเพื่อใช้สำหรับตลาดแรงงานหลังจากสำเร็จ การศึกษา

เพราะฉะนั้นข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยและบทความวิชาการ พบว่า การเรียนรู้จาก การทำงานเป็นฐาน (Work-Based Learning) และการเรียนรู้จากโครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) ช่วยพัฒนาให้เกิดทักษะของผู้เรียน ดังภาพ 11



ภาพ 11 การเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐานและการเรียนรู้จากโครงงานเป็นฐาน
ช่วยพัฒนาให้เกิดอภิตักษะของผู้เรียน

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า แนวทางการพัฒนาหรือส่งเสริมให้เกิดอภิตักษะสามารถพัฒนาได้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับบริบทของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา ซึ่งสามารถสรุปตัวแปรที่พัฒนาให้เกิดอภิตักษะได้ดังนี้ 1) จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) 2) การโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching) 3) การเรียนรู้จากโครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) และ 4) การเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน (Work-Based Learning) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology)

การนำเสนอเนื้อหาสารสนเทศในตอนนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก มีเนื้อหาย่อยประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่ 1) ความหมายของจิตวิทยาเชิงบวก 2) กระบวนการใช้จิตวิทยาเชิงบวก และ 3) องค์ประกอบของจิตวิทยาเชิงบวก มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของจิตวิทยาเชิงบวก

จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) เป็นแขนงหนึ่งของจิตวิทยาที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีมนุษยนิยม (humanistic psychology) ซึ่งครอบคลุมองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านบวกของมนุษย์ในหลายมิติ ได้แก่ มิติด้านเวลา

1. การศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ในอดีต: สุขภาวะ โดยรวมและความพึงพอใจในชีวิต
2. การศึกษาเกี่ยวกับปัจจุบัน: ความสุขและความอภิมาย์ในกิจกรรมที่พึงพอใจ (flow experience)
3. การศึกษาเกี่ยวกับอนาคต: การมองโลกในแง่ดีและความหวัง

นอกจากนี้จิตวิทยาเชิงบวกยังสามารถแบ่งตามฐานการศึกษาออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

- ระดับการรับรู้เชิงนามธรรม (subject level) เช่น สุขภาวะ ความสุข และการมองโลกในแง่ดี
- ระดับบุคคล (individual level) เช่น บุคลิกภาพเชิงบวก พรสวรรค์และปัญญา ความคิด

สร้างสรรค์

- ระดับกลุ่ม (group level) เช่น องค์กรเชิงบวก (positive institution) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (altruism) และจริยธรรมในองค์กร (work ethic)

จิตวิทยาเชิงบวกเกี่ยวข้องกับการมองหาสิ่งเป็นไปได้หรือเป็นไปได้ดีมากกว่าการมองหาจุดบกพร่องหรือข้อผิดพลาด ซึ่งเป็นมุมมองของการศึกษาจิตวิทยาแบบดั้งเดิม แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกสนใจและพยายามแสวงหาความรู้เพื่อส่งเสริมศักยภาพของบุคคลโดยการยึดจุดแข็งที่บุคคลนั้นมีอยู่มาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาตนเอง (Seligman, 1998; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)

Seligman and Csikszentmihalyi (2000) กล่าวว่า แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามทั้งในระดับบุคคลและในระดับสังคม ส่งผลให้บุคคลมีชีวิตที่น่าพึงพอใจและเติมเต็มความหมายให้กับชีวิตยิ่งขึ้น โดยแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกให้ความสำคัญกับ 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ อารมณ์เชิงบวก (positive emotion) คุณลักษณะส่วนบุคคลเชิงบวก (positive personal character) และสถาบันที่สนับสนุนจิตวิทยาเชิงบวก (positive institutions) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. อารมณ์เชิงบวก หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดจากการรับรู้ที่ผ่านกระบวนการคิดและประสบการณ์ที่ส่งผลดีและเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าให้แก่บุคคล เช่น มีสติรู้ตัวอยู่ใน สภาวะตื่นไหล ในกิจกรรม มีความหวัง มองโลกในแง่ดีและมีความสุข

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลเชิงบวก หมายถึง การพัฒนาคุณลักษณะที่ดีและจุดแข็งของบุคคล เช่น บุคลิกภาพเชิงบวก คุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง

3. สถาบันที่สนับสนุนจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาสถาบันที่สร้างเสริมความเข้มแข็งให้แก่บุคคลทำให้บุคคลเป็นพลเมืองดี

แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก ได้รับอิทธิพลมาจากหลักคำสอนทางศาสนาและแนวคิดทางปรัชญา โดยตั้งอยู่บนรากฐานองค์ความรู้ทางด้านจิตวิทยาและวิทยาศาสตร์คำสอนของศาสนา สอนให้บุคคลมีสติดำเนินชีวิตด้วยการทำความดีทั้งต่อผู้อื่นและต่อตนเอง (สุตารัตน์ ดันติวิวัฒน์, 2560) เป็นหนทางนำไปสู่ความสุข ทั้งความสุขในระดับทางโลก คือ โลภียสุข และความสุขในระดับ ที่สูงขึ้น คือ ระดับโลกุตตาสสุข คือ สุขที่ปราศจากกิเลส (Jung, 1970) สอดคล้องกับมุมมองทางปรัชญาเกี่ยวกับความสุข โดยแบ่งความสุขออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับ hedonic happiness คือ อารมณ์เชิงบวก และความสุขในระดับ eudaimonic happiness คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลเชิงบวก

วิเชียร ไชยบัง (2562) กล่าวว่า จิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การเคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ ศรัทธาในความดีงามของมนุษย์ และบ่มเพาะผู้เรียนให้เห็นคุณค่าที่ดีงาม ซึ่งมีอยู่แล้วให้งอกงามยิ่งขึ้น โดยปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของจิตวิทยาเชิงบวกได้ว่าเป็นความสามารถในการชี้แนะที่ให้ความสำคัญกับสุขภาวะหรือสภาวะที่เป็นสุขของบุคคล โดยมีเป้าหมายเพื่อการมีชีวิตที่เจริญงอกงามและมีคุณค่า โดยเชื่อมั่นว่า แต่ละบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีวิถีความคิดที่เป็นเชิงบวก หากเจอปัญหาหรืออุปสรรคก็ยังคงคิดหาหนทางเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายของบุคคลนั้น

1.2 กระบวนการใช้จิตวิทยาเชิงบวก

ภุริวัจน์ กิตติธัญญ์ (2560) อธิบายกระบวนการใช้จิตวิทยาเชิงบวก โดยยึด GROW Model ซึ่งเป็นรูปแบบของกระบวนการใช้จิตวิทยาเชิงบวกที่ถูกพัฒนาขึ้นโดย John Whitmore เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการทำงานของกระบวนการใช้จิตวิทยาเชิงบวกตาม GROW Model ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน แทนด้วยอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

1. G (Goal setting) การตั้งเป้าหมาย โดยรวมทั้งเป้าหมายที่ต้องการในระยะสั้นและระยะยาว
2. R (Reality checking) ตรวจสอบสถานการณ์ปัญหาหรือสภาพจริงในปัจจุบัน
3. O (Options) ตรวจสอบทางเลือกและกลยุทธ์ที่มีอยู่ เพื่อนำมาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและสถานการณ์จริง
4. W (What is to be done/ Will) การวางแผนสิ่งที่ต้องทำ รวมถึงการบริหารความก้าวหน้าและความรับผิดชอบในการปฏิบัติเพื่อให้ถึงเป้าหมาย เมื่อนำรูปแบบ GROW model มาประยุกต์ใช้กับแนวคิดจิตวิทยาบวก

ภุริวัจน์ กิตติธัญญ์ (2560) ได้นำเสนอเป็นขั้นตอนการใช้จิตวิทยาเชิงบวก โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตั้งวัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยมีขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้

1. ค้นหาค่านิยมส่วนบุคคล
2. ค้นหาด้านของชีวิตที่แสดงออกถึงค่านิยมหลัก
3. สำรวจชีวิตในปัจจุบัน
4. สำรวจสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีความสุข 3 แบบ
5. สร้างสัปดาห์ชีวิตในอุดมคติ
6. เขียนเป้าหมายของการมีชีวิต
7. ตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับค่านิยมหลัก

ขั้นตอนที่ 2 สํารวจสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ผู้ถูกชี้แนะสามารถมองเห็นสถานการณ์ได้อย่างเป็นจริง และประเมินสถานการณ์ได้ ได้แก่

1. ค้นหาและจัดการกับความเชื่ออันจำกัด
2. ค้นหาจุดแข็ง
3. ประเมิน PERMA

ขั้นตอนที่ 3 สํารวจทางเลือกและกลยุทธ์ที่มีเพื่อเลือกใช้ให้เหมาะกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้แก่

1. ทำความเข้าใจจุดแข็งของตน
2. สร้างรายการสิ่งที่ต้องปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 4 สร้างหนทางไปสู่เป้าหมาย วางแผนบริหารความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ เพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น กระบวนการใช้จิตวิทยาเชิงบวกสามารถดำเนินการได้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมาย 2) การสํารวจสถานการณ์ปัญหาหรือสภาพจริงในปัจจุบัน 3) การสํารวจทางเลือกและกลยุทธ์ที่มีอยู่ และ 4) การวางแผนสิ่งที่ต้องทำ

1.3 องค์ประกอบของจิตวิทยาเชิงบวก

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของจิตวิทยาเชิงบวก ได้มีผู้วิจัยทำการศึกษาไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

Luthans, Youssef and Avolio (2007) ผู้ริเริ่มแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก ได้นิยามว่า จิตวิทยาเชิงบวก ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (efficacy) ความหวัง (hope) การปรับฟื้นคืนได้ (resilience) และการมองโลกในแง่ดี (optimism)

Peterson (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวกกับผลปฏิบัติงานของพนักงาน ให้คำปรึกษาทางการเงินโดยศึกษารูปแบบโค้งพัฒนาการและวัดจิตวิทยาเชิงบวกจาก 4 องค์ประกอบ คือ ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (efficacy) การมองโลกในแง่ดี (optimism) ความหวัง (hope) และการปรับฟื้นคืนได้ (Resilience)

Jafri (2013 อ้างถึงใน วรัญญา แดงสนิท, 2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักเรียนสาขาการจัดการในประเทศภูฏาน ได้ทำการวัดจิตวิทยาเชิงบวกจาก 4 องค์ประกอบ คือ ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี ความหวัง และความยืดหยุ่น

วรัญญา แดงสนิท (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูโดยมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็น

ตัวแปรส่งผ่าน: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล” ทั้งนี้องค์ประกอบของจิตวิทยาเชิงบวก ประกอบด้วยทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (self-efficacy) หมายถึง ความรู้สึกของครูที่เชื่อมั่นว่า ตนเองมีความสามารถเพียงพอในการทำงาน มีความเชื่อมั่นที่จะเป็นตัวแทนหรือผู้นำของกลุ่มรวมถึงมีความเชื่อมั่นว่า ผลปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจะมีประสิทธิภาพ
2. ความหวัง (hope) หมายถึง ความคิดของครูที่เชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สำเร็จ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เมื่อเจอกับปัญหาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างไปจากเดิม ก็สามารถคิดค้นหาแนวทางอื่น ๆ เพื่อแก้ไขได้ รวมถึงมีความมุ่งมั่นขยันขันแข็งปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
3. การปรับฟื้นคืนได้ (resiliency) หมายถึง ความสามารถของครูในการปรับสภาพจิตใจของตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ให้อีกกลับสู่สภาพปกติ สามารถปฏิบัติงานตามปกติได้ สามารถจัดการกับความเครียดและอุปสรรคต่าง ๆ จากการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถใช้ประสบการณ์ ความ ยากลำบากในอดีตมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน
4. การมองโลกในแง่ดี (optimism) หมายถึง ความคิดของครูที่เชื่อว่าสิ่งที่ดีต่าง ๆ จะเกิดขึ้นกับการทำงานของตนเอง เชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้ดีแม้ว่า ต้องเจอกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน รวมถึงยอมรับความผิดพลาดต่าง ๆ อันเกิดจากการทำงาน

2. แนวคิดของการโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching)

การนำเสนอเนื้อหาสาระสนเทศในตอนนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการโค้ชทางปัญญา มีเนื้อหาย่อยประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่ 1) ความหมายของการโค้ชทางปัญญา 2) ขั้นตอนการโค้ชทางปัญญา และ 3) องค์ประกอบของการโค้ชทางปัญญา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ความหมายของการโค้ชทางปัญญา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการโค้ชทางปัญญาไว้หลากหลาย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Palmer (2007) กล่าวว่า การโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching) คือ การสนทนาและการแลกเปลี่ยนทางปฏิบัติของผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติของพวกเขาดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ โค้ชจะเป็นผู้ฟัง ผู้สังเกต ผู้ถาม และแลกเปลี่ยนแนวคิด ซึ่งกระบวนการโค้ชครูผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและเพื่อนจะสร้างแนวคิด ถามเกี่ยวกับพฤติกรรมและข้อตกลงต่าง ๆ คิดสิ่งท้าทายและพัฒนา สนับสนุน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการโค้ชนี้จะแตกต่างกับการ Mentoring เนื่องจาก Mentoring จะเกี่ยวข้องกับผู้ที่ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์น้อยกว่าผู้มีประสบการณ์ให้คำแนะนำช่วยในการพัฒนาวิชาชีพให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง

แต่การทำ Cognitive Coaching จะเกี่ยวกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถเท่ากันในตำแหน่งเดียวกัน อาทิ เช่น ครูกับครู หรือผู้บริหารกับผู้บริหาร และการพัฒนาวิชาชีพแบบ Cognitive Coaching นี้จะมีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องเกิดขึ้นในสังคมแห่งการเรียนรู้และการร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาด้านวิชาชีพ ซึ่งหัวใจสำคัญหลัก คือ การมุ่งไปสู่การยอมรับและการมองเห็นความสำคัญของการพัฒนา

Backer (2010) กล่าวว่า การโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching) คือ กระบวนการที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมอาชีพ จำนวน 2 คน หรือมากกว่าทำงานร่วมกันในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนให้มีคุณภาพ ทั้งนี้อาจรวมถึงการสะท้อนผลการปฏิบัติงานหรือการอธิบาย การสนับสนุน และการสร้างทักษะใหม่ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนแนวคิดด้านการสอน การสังเกต การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน โดย Cognitive Coaching จะไม่ใช่การตัดสินหรือการประเมิน แต่จะเป็นการร่วมมือกันพัฒนา ส่งเสริมและการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ลักษณะสำคัญของการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอนกับเพื่อนในระดับเดียวกัน
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จระหว่างกัน โดยร่วมมือกันในการสะท้อนผลการปฏิบัติ
3. การดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
4. เป็นการลดช่องว่างระหว่างครู
5. การประชุมเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน
6. เป็นการสร้างบรรทัดฐานด้านความร่วมมือที่ทำให้ครูเปิดใจรับฟังความคิดและการช่วยเหลือของผู้อื่น
7. มีการสนับสนุนและช่วยเหลือครูใหม่ในการพัฒนาการสอน

สมาพร มณีอ่อน (2560) ได้ให้ความหมายของการโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching) ไว้ว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาการทางวิชาชีพที่ผู้รับการโค้ชเป็นผู้นำตนเองหรือเป็นการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุง และพัฒนาการสอนด้วยการนำตนเอง (Self-directed Learning) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างโค้ช และผู้รับการโค้ชเป็นตัวเชื่อมโยงให้เกิดการคิดการพัฒนาและการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นภายในตนเอง

สุกานดา จงเสริมตระกูล (2562) ได้กล่าวถึง การโค้ชทางปัญญา (Cognitive coaching) ไว้ว่า เป็นกระบวนการทำงานที่ผู้ชี้แนะทำการเชื้อเชิญให้ผู้รับการชี้แนะได้มีส่วนร่วมในการสร้างและปรับกระบวนการคิดและความสามารถในการแก้ปัญหา โดยใช้กลยุทธ์ในการคิดวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้รับการชี้แนะจะต้องสังเกตตนเองในระหว่างที่นำวิธีการแก้ปัญหาไปใช้ จากนั้นจะต้องไตร่ตรองเกี่ยวกับการดำเนินการปฏิบัติงาน เพื่อวางแผนสถานการณ์ในอนาคต

ในการนำสู่เป้าหมายการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการของการโค้ชทางปัญญาที่กล่าวไปข้างต้นนั้น เป็นหนทางในการพัฒนาทักษะทางสติปัญญาในระดับที่สามารถกำกับวิเคราะห์ และประเมินตนเองได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการโค้ชทางปัญญาได้ว่าเป็นแนวทางหรือกระบวนการทำงานช่วยให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาความคิดของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้สอนเป็นผู้ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง กระตุ้นบรรยากาศในห้องเรียน วางแผนการจัดประสบการณ์ปฏิบัติงานในห้องเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการสะท้อนคิด เกิดความคิดสร้างสรรค์เกิด กระบวนการคิดภายในและนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมภายนอกมากขึ้น

2.2 ขั้นตอนการโค้ชทางปัญญา

กฤษณ์ บริรักษ์สันติกุล (2558) ได้ระบุขั้นตอนของการโค้ชทางปัญญามีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) การสังเกต (Observation) การประชุมเพื่อสะท้อนความคิด (Reflecting Conference) และการประยุกต์ใช้ (Application) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) เป็นการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น ทั้งความไว้วางใจในตนเองและความไว้วางใจระหว่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความไว้วางใจต่อผู้ชี้แนะหรือความไว้วางใจต่อผู้ได้รับการชี้แนะ ผู้ชี้แนะเน้นที่เป้าหมายของครู ให้ข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ แก่ครู เพื่อทบทวนทำความเข้าใจเป้าหมายของบทเรียน กำหนดตัวชี้วัดในการประชุมเพื่อสะท้อนผลการเก็บข้อมูล และส่งเสริมให้ผู้ได้รับการชี้แนะชี้แนะตนเอง

2. การสังเกต (Observation) ผู้ชี้แนะรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตหลักฐานด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน กลยุทธ์ของผู้รับการชี้แนะ และการตัดสินใจของผู้รับการชี้แนะ ซึ่งเก็บข้อมูลจากพฤติกรรมการสอนของผู้รับการชี้แนะ การเรียนรู้ของผู้เรียนที่ได้กำหนดไว้ในขั้นการประชุมวางแผน โดยใช้วิธีที่หลากหลายและผู้รับการชี้แนะจะต้องรับทราบถึงข้อมูลที่จะจัดเก็บและรูปแบบในการเก็บข้อมูล ซึ่งทั้งข้อมูลที่จัดเก็บและรูปแบบในการจัดเก็บข้อมูลจะต้องมีความหมายและสอดคล้องกับการพัฒนาดตนเองของผู้รับการชี้แนะ

3. การประชุมเพื่อสะท้อนความคิด (Reflecting Conference) ผู้ชี้แนะจะเป็นตัวกลางให้ผู้รับการชี้แนะสะท้อนคิดโดยสรุปความประทับใจและประเมินผลบทเรียนพร้อมทบทวนข้อมูลที่ใช้ในการสนับสนุน เปรียบเทียบแผนกับการดำเนินการโดยการตัดสินใจของผู้รับการชี้แนะและการเรียนรู้ของผู้เรียน ลงข้อสรุปเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนกับการตัดสินใจและพฤติกรรมของผู้รับการชี้แนะ

4. การประยุกต์ใช้ (Application) ผู้ชี้แนะจะเป็นตัวกลางให้ผู้รับการชี้แนะสังเคราะห์การเรียนรู้ของตนและกำหนดวิธีนำการเรียนรู้ของตนไปประยุกต์ใช้ สะท้อนคิดเกี่ยวกับกระบวนการชี้แนะ และให้คำแนะนำผู้ได้รับการชี้แนะในการปรับแต่งความรู้

ชนิพรรณ จาติเสถียร (2557) ได้ระบุขั้นตอนของการโค้ชทางปัญญาแบ่งเป็น 3 ขั้น คือ 1) ขั้นประชุมวางแผน 2) ขั้นสังเกตการสอน และ 3) ขั้นประชุมสะท้อนความคิด แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นประชุมวางแผน เป็นขั้นของการสร้างความไว้วางใจ ที่ผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะร่วมกันวางแผนการเก็บข้อมูล โดยระบุข้อมูลที่จะเก็บและสร้างกลยุทธ์ที่จะใช้ในการเก็บข้อมูล รวมถึงร่วมกันวางแผนเกี่ยวกับการเข้าสังเกตการณ์และบริบทที่จะเกิดขึ้นในขั้นประชุมสะท้อนความคิด ในขั้นนี้ผู้ชี้แนะจะสอบถามครูให้เกิดความกระฉับกระเฉงในจุดประสงค์ของบทเรียน ความคาดหวังเชิงพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ขั้นตอนการสอนและการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประเมินการสอนและผู้เรียนได้

2. ขั้นสังเกตการณ์ เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะเข้าสังเกตในชั้นเรียน โดยผู้ชี้แนะจะต้องไม่ทำให้ผู้รับการชี้แนะรู้สึกวุ่นวาย ถูกรุกล้ำหรือวิตกกังวล ผู้ชี้แนะจะจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนตามแผนการที่ได้วางไว้กับครูในขั้นประชุมวางแผน

3. ขั้นประชุมสะท้อนความคิด เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะจะนำข้อมูลทั้งหมดที่เก็บไว้มานำมาแบ่งปันพูดคุยกับครู โดยข้อมูลที่จะมานำเสนอได้มีการจัดให้อยู่ในรูปแบบที่จะมานำเสนอต่อครูได้ ผู้ชี้แนะเริ่มขั้นนี้ด้วยการให้ครูได้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน จากนั้นให้ครูแลกเปลี่ยนความประทับใจในการสอนและให้บทวนเหตุการณ์ที่ชัดเจนเพื่อพูดคุยถึงความรู้สึกนั้น ผู้ชี้แนะทำหน้าที่เป็นผู้ตั้งคำถามชี้ชวนให้ผู้รับการชี้แนะพูดคุยถึงความรู้สึกเกี่ยวกับบทเรียนที่ได้สอน คิดไตร่ตรองในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่สังเกต (เช่น ปฏิบัติการของผู้เรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการสอน และปฏิบัติของผู้เรียน) และเปรียบเทียบสิ่งที่วางแผนไว้และสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงการตั้งคำถามให้ผู้รับ การชี้แนะคิดไตร่ตรองถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการการสอนที่จะปรับใช้ในครั้งต่อไป

สมาพร มณีอ่อน (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคนิคการโค้ช” ซึ่งขั้นตอนของการโค้ชส่วนใหญ่จะประกอบไปด้วย 1) ขั้นการวางแผน 2) ขั้นการสังเกต 3) ขั้นการปฏิบัติ 4) ขั้นการวิเคราะห์ 5) ขั้นการประเมิน และ 6) ขั้นการสะท้อนผล

จากที่กล่าวมาข้างต้น ขั้นตอนการโค้ชทางปัญญามีหลากหลายแนวคิด แต่ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ 1) การวางแผน 2) การสังเกต 3) การสะท้อนความคิด 4) การประยุกต์ใช้

2.3 องค์ประกอบของการโค้ชทางปัญญา

ชนิพรรณ จาติเสถียร (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของการโค้ชทางปัญญาเอาไว้ 3 องค์ประกอบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความไว้วางใจ

เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ เพราะความไว้วางใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการเติบโตได้นั่นเอง สอดคล้องกับที่ Costa and Garmston (2002) กล่าวว่า การโค้ชทางปัญญาดังอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ โดยเชื่อว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการเติบโต ผู้ชี้แนะควรหลีกเลี่ยงการควบคุม และจัดการเพราะเป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของการเรียนรู้และความไว้วางใจ การชี้แนะจึงไม่ควรมุ่งไปที่การแก้ไข เพราะบุคคลนั้นสามารถรับรู้ถึงความต้องการของผู้ชี้แนะที่ต้องการเปลี่ยนแปลง แก้ไข และทำให้เกิดการปกป้องตนเอง การชี้แนะที่ปราศจากการควบคุม จำเป็นต้องอาศัยการเปลี่ยนวิธีการมองปัญหา ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำได้ยากแต่จำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานกับบุคคลที่มีปัญหาในการทำงาน หรือบุคคลที่มีขีดจำกัดในการพัฒนาตนเอง หรือบุคคลที่ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง หรือบุคคลที่ต่อต้านการช่วยเหลือจากผู้อื่น ในกรณีเหล่านี้ ความพยายามชี้แนะ โดยปราศจากการควบคุมจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากธรรมชาติของกระบวนการพัฒนาที่เกิดขึ้น อาจทำให้ผู้ชี้แนะเกิดความข้องใจ จนบางครั้งผู้ชี้แนะอาจตำหนิผู้รับการชี้แนะที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและมองว่าตนเองขาดความสามารถในการชี้แนะโดยไม่รู้ตัว เมื่อเกิดสถานการณ์เช่นนี้ ผู้ชี้แนะต้องตระหนักว่า บุคคลทุกคนไม่ว่ารู้ตัวหรือไม่รู้ตัวเลือกกระทำพฤติกรรมที่เห็นว่า เหมาะสมกับตนเองและรู้สึกสบายใจจากการกระทำนั้น ๆ เพื่อปกป้องความเป็นตนเองไว้ ดังนั้นผู้ชี้แนะควรทำความเข้าใจว่า ทุกพฤติกรรมถูกชี้นำโดยความตั้งใจดีในมุมมองความคิดของผู้อื่น อีกทั้งควรปรับการตีความเหตุการณ์ต่าง ๆ และไม่ควรคิดในแง่ลบ เพื่อที่สามารถทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจและมีเหตุมีผล

ความไว้วางใจแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ความไว้วางใจในตนเอง ความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ ความไว้วางใจในกระบวนการชี้แนะ และความไว้วางใจในบรรยากาศขององค์กรที่ให้ความสนับสนุน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความไว้วางใจในตนเอง เป็นสิ่งที่จำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์แบบไว้วางใจ ผู้ชี้แนะที่ดีต้องรู้ตัว มีสติและความกระจำในค่านิยมและความเชื่อของตนเอง เช่น เรื่องการสอน เรื่องปรัชญา เรื่องจิตวิญญาณ เป็นต้น นอกจากนี้มีความประพฤติดีที่สอดคล้องกับค่านิยมที่เชื่อมั่น และมีความเป็นเอกลักษณ์ในตนเอง ความเชื่อ และการให้คุณค่าในตนเองของผู้ชี้แนะ มีผลต่อมุมมองในเรื่องความรับผิดชอบ การให้ความหมายต่อการเรียนรู้ ศักยภาพของชุมชนการเรียนรู้ และการให้แรงจูงใจแก่บุคคลอื่น ความไว้วางใจในตนเองยังหมายถึง การมีสติและการรู้ตัวต่อสิ่งที่ตนเอง

ในการทำและสร้างความหมายจากประสบการณ์ โดยทั่วไปการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีวิธีการคิดที่คล้ายคลึงกันเป็นสิ่งที่ง่าย ในทางตรงกันข้ามการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีวิธีการคิดที่แตกต่างเป็นเรื่องที่ท้าทายมากที่ไม่ตัดสินทัศนคติหรือการรับรู้ของบุคคลนั้น ๆ ดังนั้นความสามารถหนึ่งของการเป็นผู้ชี้แนะที่ดี คือ การปรับรูปแบบการคิดของตนเอง ซึ่งในการกระทำเช่นนี้ได้ นั้น ผู้ชี้แนะต้องตระหนักถึงจุดแข็งของตนเอง และตระหนักถึงวิธีการทำเข้าใจประสบการณ์ต่าง ๆ ของตนเองที่เข้ามาผ่านในช่องทางของการมอง การเคลื่อนไหว การฟัง นอกจากนี้ต้องตื่นตัวและรับรู้ต่อวิธีการเรียนรู้ วิธีคิด และอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดขึ้น การตระหนักถึงตนเองทำให้เกิดความเข้าใจในผู้อื่น และช่วยในการทำงานได้กับบุคคลอื่น ๆ ที่มีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างจากตนเอง

1.2 ความไว้วางใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ การชี้แนะที่ประสบความสำเร็จอาศัยความเชื่อถือนระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ โดยทั่วไปการมอบความไว้วางใจขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่ดี ความน่าเชื่อถือ และความไวในการตอบสนองต่อความรู้สึกและความต้องการของบุคคล ความไว้วางใจสามารถพัฒนาได้จากความยืดหยุ่นในการคิดของผู้ชี้แนะ ที่ทำให้เปิดรับและเข้าใจมุมมองของผู้อื่น ซึ่งความพยายามที่เข้าใจเป็นสิ่งสำคัญหนึ่งที่ช่วยให้ผู้รับการชี้แนะตระหนักในคุณค่าของตนเอง นอกจากนี้ความไว้วางใจสามารถสร้างได้จากการให้เวลากับกิจกรรมอื่น ๆ ของผู้รับการชี้แนะที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ในการชี้แนะ การสนทนาที่เกี่ยวข้องกับความสนใจอื่น ๆ ของผู้รับการชี้แนะ และการฝึกฝนตนเองให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความใกล้ชิดและความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การสัมผัส การใช้ภาษาที่อ่อนโยน นุ่มนวล และการให้คำชมส่วนตัว

1.3 ความไว้วางใจในกระบวนการชี้แนะ ความยุ่งยากในความสัมพันธ์ต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากความสับสนหรือความไม่แน่ใจในหน้าที่ความรับผิดชอบและเป้าหมาย ความไม่แน่ใจส่งผลถึงความเข้าใจผิด ความผิดหวัง และการบั่นทอนความไว้วางใจ ผู้ชี้แนะที่ดีรักษาความไว้วางใจด้วยการส่งสัญญาณให้ผู้รับการชี้แนะรับรู้ถึงจุดประสงค์และความคาดหวังของการสื่อสาร โดยเฉพาะในการสังเกตการณ์ในชั้นเรียน

1.4 ความไว้วางใจในบรรยากาศขององค์กรที่ให้ความสนับสนุน โดยส่วนใหญ่วัฒนธรรมขององค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บรรยากาศของสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลต่อความคิด พฤติกรรม และมุมมองของบุคลากร บุคลากรในองค์กรมีความรวดเร็วในการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างหลักค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงาน เมื่อหลักค่านิยมและการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกัน ความไว้วางใจในองค์กรสูง ในทางกลับกัน หากทั้งสองไม่สอดคล้องกันจะเกิดความกังขาและความไม่ไว้วางใจ ดังนั้นผู้ชี้แนะมีหน้าที่สำคัญในการสร้าง

บรรยากาศแห่งความไว้วางใจด้วยการสร้างเสริม ดูแล และรักษาให้องค์กรมีบรรยากาศของการประนีประนอม การร่วมมือ และการตื่นตัว

2. เครื่องมือที่ใช้ในการชี้แนะ

ผู้ชี้แนะที่มีความชำนาญใช้เครื่องมือทางภาษาทั้งวัจนภาษาและ อวัจนภาษาโดยปราศจากการตัดสิน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางความคิดของผู้อื่น เครื่องมือแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ภาษาท่าทาง (paralanguage) พฤติกรรมการตอบสนองต่าง ๆ การวางโครงสร้าง (structuring) และการตั้งคำถาม

2.1 ภาษาท่าทาง หมายถึง คุณภาพของเสียงที่ใช้พูด ภาษาร่างกาย และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงขณะที่พูด โดยทั่วไปผู้ใหญ่สามารถค้นหาความหมายจากอวัจนภาษาได้มากกว่าวัจนภาษา และเมื่อได้ข้อความที่เป็นทั้งการกระทำและคำพูดที่ขัดแย้งกัน มนุษย์มักเลือกความหมายที่สื่อจากการกระทำมากกว่าคำพูด ดังนั้นการวางท่าทาง อากัปกริยา การใช้พื้นที่ การออกเสียงสูงต่ำ จังหวะการพูด การเว้นระยะ และการใช้ระดับเสียงล้วนส่งผลต่อคุณภาพของการสื่อสาร

2.2 พฤติกรรมการตอบสนองต่าง ๆ ผู้ชี้แนะใช้พฤติกรรมการตอบสนองที่หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลและบริบท พฤติกรรม การตอบสนองต่าง ๆ ได้แก่

2.2.1 การเงียบเป็นเครื่องวัดความสำเร็จของการสนทนา การที่ผู้ชี้แนะรอหลังจากคำถามหรือหลังจากที่ผู้รับการชี้แนะตอบคำถาม การเงียบสื่อถึงการให้ความเคารพต่อการใช้เวลาสำหรับผู้ได้รับการชี้แนะ ได้คิดและมีผลต่อกระบวนการทางความคิดในระดับสูงอีกด้วย ถ้าผู้ชี้แนะรอเพียง 2-3 วินาที คำตอบที่ได้มีลักษณะสั้น ในทางตรงกันข้ามการรอเวลานานขึ้นทำให้ผู้รับการชี้แนะมีแนวโน้มที่ตอบในประโยคเต็มที่ประกอบด้วยความคิดที่สมบูรณ์และคำตอบที่ได้แสดงออกมามีลักษณะพรรณนา ผ่านการปรับแต่ง คำพูดและผ่านการคิดที่รอบคอบด้วย นอกจากนี้ผู้รับการชี้แนะยังรู้สึกถึงการได้รับคุณค่าและความเคารพจากผู้ชี้แนะด้วย

2.2.2 การยอมรับโดยปราศจากการตัดสินเป็น การตอบสนองที่แสดงถึงการรับรู้ว่าคุณพูดกำลังพูดโดยไม่ตัดสิน ดีความใด ๆ เป็นการสื่อสารว่า ผู้ชี้แนะรับฟังความคิดเห็นของผู้รับการชี้แนะ ตัวอย่างของการตอบสนองโดยใช้เสียง เช่น “อืมม...” “เป็นไปได้” หรือ “เข้าใจ” หรืออาจเป็นกิริยาท่าทาง เช่น การพยักหน้า การบันทึกคำพูดของผู้รับการชี้แนะลงบนสมุด

2.2.3 การย่อนทวนคำพูด เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์มากที่สุดอย่างหนึ่ง ผู้ชี้แนะที่สามารถสื่อสารด้วยวิธีการนี้ช่วยแสดงให้เห็นความพยายามที่เข้าใจสิ่งที่ผู้รับการชี้แนะกำลังสื่อสาร นอกจากนี้ การย่อนทวนคำพูดเป็นการแสดงให้เห็นคุณค่าในสิ่งที่ผู้พูดพูด และช่วยสร้างบรรยากาศปลอดภัยที่เอื้อต่อการคิดการย้าทวนอย่างมีประสิทธิภาพ เริ่มจากการฟังและการสังเกตจับใจความและความรู้สึกของผู้พูด สิ่งที่แสดงถึงการย่อนทวนคำพูด คือ การปรับท่วงทानองเสียงและการใช้เสียงที่แสดงความเข้าใจ หลีกเลี่ยงการใช้สรรพนามว่า “ฉัน” เช่น “สิ่งที่ฉันคิดว่า

ฉันได้ยินคุณกำลังพูด ...” เพราะเป็นการแสดงว่า ความคิดของผู้พูดไม่มีความสำคัญ ควรให้ความสำคัญกับความคิดของผู้พูด ด้วยการใช้คำพูด เช่น “คุณกำลังเสนอว่า...” “คุณกำลังคิดเกี่ยวกับ...” เป็นต้น ระดับการยืยงทวนคำพูดในการตอบสนอง แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ การยอมรับและทำความเข้าใจกับเนื้อหาและอารมณ์ของผู้พูด การสรุปและจัดระเบียบหัวข้อ และการเปลี่ยนระดับความคิดเชิงเหตุผลให้สูงหรือต่ำขึ้น โดยระดับสูงขึ้นเมื่อมีการกล่าวถึงมโนทัศน์ เป้าหมาย ค่านิยม และข้อสันนิษฐาน และต่ำลงเมื่อใช้นิยามเข้ามาช่วยทำให้มโนทัศน์และความคิดเชิงนามธรรมมีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2.3 การวางโครงสร้าง ผู้ชี้แนะควรวางโครงสร้างด้วยความรอบคอบ การมีสติและความชัดเจน เพื่อสื่อสารให้ผู้รับการชี้แนะรับทราบเป้าหมาย และใช้เวลา พื้นที่ และอุปกรณ์ และเป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะในด้านต่าง ๆ เช่น วัตถุประสงค์ของการชี้แนะ บทบาทของผู้ชี้แนะ การใช้เวลาในการชี้แนะ สถานที่สำหรับผู้ชี้แนะ เป็นต้น

2.4 การตั้งคำถาม การชี้แนะใช้การตั้งคำถามเพื่อชักชวนให้เกิดการมีส่วนร่วมหรือปรับความคิดของบุคคล คำถามที่ใช้ในการชี้แนะมี 3 ลักษณะ ได้แก่

2.4.1 การเชื้อเชิญ การตั้งคำถามในลักษณะนี้ใช้น้ำเสียงที่เป็นมิตร และมุ่งหวังที่ได้มากกว่า 1 คำตอบ ตัวอย่างเช่น เป้าหมายของการทำโครงการ คืออะไร คุณมีความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างไร คุณคาดหวังอะไรจากสิ่งที่ทำ เป็นต้น

2.4.2 การดำเนินการเพื่อพัฒนาความคิด เป็นการใช้คำถามลักษณะต่าง ๆ ที่กระตุ้นความซับซ้อนของความคิดในระดับที่หลากหลาย เช่น การเปรียบเทียบ การลงความเห็น การวิเคราะห์ การจัดลำดับ การสังเคราะห์ การหาข้อสรุป เป็นต้น

2.4.3 การหาข้อมูลภายนอกและภายในของบุคคล คำถามที่เป็นการถามเพื่อให้ได้ข้อมูลภายนอก ได้แก่ การถามถึงเรื่องที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อม ส่วนการถามเพื่อให้ได้ข้อมูลภายในเป็นการถามเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก ได้แก่ ความพึงพอใจ ความประหลาดใจ ความสับสน กระบวนการได้มาซึ่งความคิด การให้คุณค่า ความตั้งใจ หรือการตัดสินใจ โดยคำถามที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการคิด คือ คำถามที่นำมาซึ่งคำตอบที่แสดงถึงการเชื่อมโยงระหว่างข้อมูล

3. รูปแบบการคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ใช้เป็นแนวทางในการชี้แนะ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

3.1 ขั้นวางแผน (Pre-active) เป็นขั้นวางยุทธวิธีการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนที่เป็นเป้าหมาย

3.2 ขั้นการสอน (The inactive phase) เป็นขั้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการชี้แนะ (ครู) กับผู้เรียนของผู้รับการชี้แนะ

3.3 ขั้นการวิเคราะห์และประเมินผล (The reflective phase) เป็นขั้นที่ผู้รับการชี้แนะ (ครู) เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกิดขึ้นระหว่างการสอนแล้วนำมาเปรียบเทียบกับสิ่งที่คาดหวังหรือปรารถนาจะให้เกิด หากมีความแตกต่างกันครูต้องให้เหตุผลอธิบายความแตกต่างเหล่านั้นได้จากปัจจัยภายในตนเอง และปัจจัยจากภายนอกที่มีความเกี่ยวข้อง

3.4 ขั้นการประยุกต์ (The projective phase or applying) ครูสังเคราะห์ความรู้ใหม่โดยผ่านการวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการโค้ชทางปัญญานั้น ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ เพราะความไว้วางใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการเติบโตได้นั่นเอง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการชี้แนะ ซึ่งมีหัวใจสำคัญอยู่ที่เครื่องมือต้องปราศจากการตัดสิน ต้องเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมการพัฒนาความคิดของบุคคลอื่น โดยสามารถจำแนกเครื่องมือที่ใช้ในการโค้ชทางปัญญาออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 2.1) การใช้ภาษาท่าทาง 2.2) พฤติกรรมการตอบสนองต่าง ๆ 2.3) การวางโครงสร้าง เพื่อเป็นเครื่องมือในการสื่อสารกันระหว่างผู้สอนงานและผู้รับการสอนงาน 2.4) การตั้งคำถามนับเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญมาในการชี้แนะ จากการใช้คำถามชวนคิดที่ทำให้ผู้รับการชี้แนะมีส่วนร่วมหรือปรับความคิดของบุคคลได้ และ 3) รูปแบบการคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ใช้เป็นแนวทางในการชี้แนะ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 4.1) ขั้นวางแผน (Pre-active) 4.2) ขั้นการสอน (The inactive phase) 4.3) ขั้นการวิเคราะห์และประเมินผล (The reflective phase) 4.4) ขั้นการประยุกต์ (The projective phase or Applying)

3. แนวคิดของการเรียนรู้จากโครงการเป็นฐาน (Project-Based Learning)

การนำเสนอเนื้อหาสารสนเทศในตอนนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากโครงการเป็นฐาน มีเนื้อหาย่อยประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่ 1) ความหมายของการเรียนรู้จากโครงการเป็นฐาน 2) ขั้นตอนการเรียนรู้จากโครงการเป็นฐาน และ 3) องค์ประกอบของการเรียนรู้จากโครงการเป็นฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายของการเรียนรู้จากโครงการเป็นฐาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการเรียนรู้จากโครงการเป็นฐานไว้หลากหลาย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Hargis (2005) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้จากโครงการเป็นฐาน เป็นวิธีการที่ผู้สอนเชื่อมโยงผู้เรียนเข้ากับการค้นพบจากคำถาม ข้อสงสัยตามความสนใจ โดยที่ผู้เรียนสามารถค้นพบคำตอบโดยใช้การคิดกระบวนการสืบสวนสอบสวน การค้นหา และการเรียนรู้แบบร่วมมือกับกลุ่มผู้เรียนด้วยกัน

Nation (2008) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้จากโครงงานเป็นฐาน ช่วยพัฒนาการคิดวิเคราะห์และทักษะการแก้ปัญหาของผู้เรียน และส่งผลให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงของผู้เรียน โดยกระบวนการเรียนการสอนนั้นผู้สอนจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้ที่คอยชี้แนะแนวทางในการเรียนการสอนแทน

ทิตินา แคมณี (2559) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้จากโครงงานเป็นฐาน คือ การจัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันเลือกทำโครงการที่ตนสนใจ โดยร่วมกันสำรวจสังเกต และกำหนดเรื่องที่ตนสนใจ วางแผนในการทำโครงการร่วมกัน ศึกษาหาข้อมูลความรู้ที่จำเป็น และลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้จนได้ข้อค้นพบหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่แล้วจึงเขียนรายงานและนำเสนอต่อสาธารณชน เก็บข้อมูล แล้วนำผลงานและประสบการณ์ทั้งหมดมาอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดค้น และสรุปผลการเรียนรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์ที่ได้รับทั้งหมด

วรภรณ์ ตระกูลสุขดี (2551) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้จากโครงงานเป็นฐาน เป็นการเสริมสร้างศักยภาพการเรียนรู้ของแต่ละคนให้ได้รับการพัฒนาได้เต็มขีดความสามารถที่มีอยู่อย่างแท้จริง ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง รวมทั้งปลูกฝังนิสัยรักการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการเรียนรู้จากโครงงานเป็นฐานได้ว่า เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยการทำให้โครงงานในสภาพจริง ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแทนการใช้แผนการสอน โดยการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยผู้เรียนสามารถค้นพบคำตอบโดยร่วมกันสำรวจ สังเกต และกำหนดเรื่องที่สนใจ วางแผนและลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ผ่านการทำกิจกรรมหรือชิ้นงาน แล้วเขียนรายงานและนำเสนอผลงานและประสบการณ์ทั้งหมดมาอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และสรุปผลการเรียนรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์ทั้งหมด

3.2 ขั้นตอนการเรียนรู้จากโครงงานเป็นฐาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้แบ่งขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน ออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ชี้นำเสนอ หมายถึง ขั้นที่ผู้สอนให้ผู้เรียนศึกษาไปความรู้ กำหนดสถานการณ์ศึกษา สถานการณ์ เล่มเกม ดुरुภาพ หรือผู้สอนใช้เทคนิคตั้งคำถามเกี่ยวกับสาระการเรียนรู้ที่กำหนดในแผนการจัดการเรียนรู้แต่ละแผน
2. ชี้นำวางแผน หมายถึง ขั้นที่ผู้เรียนร่วมกันวางแผน โดยการระดมความคิดอภิปรายหาข้อสรุปของกลุ่ม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

3. ขั้นปฏิบัติ หมายถึง ขั้นที่ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรม เขียนสรุปรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการวางแผนร่วมกัน

4. ขั้นประเมิน หมายถึง ขั้นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยให้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ โดยมีผู้สอน ผู้เรียน และเพื่อร่วมกันประเมิน

Al-Balushi and Al-Aamri (2014) ได้แบ่งขั้นตอนการเรียนรู้จากโครงการเป็นฐานไว้ 4 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 Introducing the project idea คือ ขั้นตอนในการแนะนำการเรียนรู้จากโครงการเป็นฐาน ให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่ม ผู้สอนและผู้เรียนอภิปรายประเด็นที่ต้องการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 Planning and designing คือ ขั้นตอนวางแผนและออกแบบ ในขั้นนี้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มวางแผนการดำเนินโครงการ ระบุขั้นตอนการดำเนินการ แบ่งภาระงานของสมาชิกในกลุ่ม จากนั้นผู้สอนจะตรวจแผนการดำเนินการและให้ข้อเสนอแนะให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 Implementation คือ ขั้นตอนการดำเนินการ ในขั้นนี้ผู้เรียนได้ทดลองผลิตชิ้นงานโดยการทดลองโดยใช้วิธีต่าง ๆ และการลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูล รวมทั้งในขั้นนี้ผู้เรียนจะต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการนำเสนอโครงการ

ขั้นตอนที่ 4 Project Evaluation คือ ขั้นตอนการประเมินผลโครงการ โดยใช้เกณฑ์การประเมินโครงการแบบบูรณาการ การใช้การประเมินโดยเพื่อน และการประเมินตนเอง นอกจากนี้ผู้เรียนจะได้รับข้อเสนอแนะในแต่ละขั้นตอนจากผู้สอนอีกด้วย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐาน สามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนในการเรียนรู้แบบโครงการเป็นฐาน แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนการแนะนำการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ ในขั้นนี้ประกอบไปด้วย 1.1) แบ่งกลุ่มและคัดเลือกหัวข้อหรือประเด็นปัญหา 1.2) ผู้เรียนทำการค้นคว้าประเด็นปัญหา 1.3) จัดกิจกรรมทัศนศึกษาเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) ขั้นตอนการวางแผน ประกอบไปด้วย 2.1) วางแผนการดำเนินโครงการ 2.2) วางแผนการเก็บข้อมูล 2.3) แบ่งภาระงานของสมาชิกภายในกลุ่ม 3) ขั้นตอนการดำเนินการ ในขั้นนี้ประกอบไปด้วย 3.1) ดำเนินการตามแผนดำเนินโครงการ 3.2) การบันทึกข้อมูล 3.3) ออกแบบการนำเสนอ และ 4) ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินโครงการ

3.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้จากโครงการเป็นฐาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้จากโครงการเป็นฐานไว้ดังต่อไปนี้

Blumenfeld et al. (1994) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้จากโครงการเป็นฐานมี 2 ประการ ได้แก่

1. คำถามหรือปัญหา ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดแรงขับในการทำกิจกรรมที่จะนำไปสู่การสร้างผลงานในตอนท้าย ซึ่งเป็นการตอบคำถามหรือปัญหาที่กำหนดขึ้น การตั้งคำถามหรือปัญหานี้ นักเรียนสามารถเป็นผู้ตั้งคำถาม และสร้างกิจกรรมต่อเนื่องขึ้นมาเองได้ หรืออาจเป็นบทบาทของครูก็ได้

2. ผลงาน/ชิ้นงาน ซึ่งเป็นการแสดงถึงการแก้ไขปัญหของนักเรียน โดยเป็นการนำเอา ความรู้ความคิดต่าง ๆ มาสร้างเป็นชิ้นงาน เช่น โมเดล รายงาน วิดีโอเทป หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น การสร้างชิ้นงานเป็นรูปธรรมจะทำให้สามารถเกิดการร่วมกันวิเคราะห์ วิเคราะห์ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่จะสะท้อนกลับมาถึงเจ้าของผลงานได้

Railsback (2002) ได้สรุปองค์ประกอบของการเรียนรู้จากโครงการเป็นฐาน (Project-Based Learning) มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. สถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ประโยคหรือคำอธิบายปัญหา หรือปัญหาที่โครงการที่ต้องการหาคำตอบ
2. วัตถุประสงค์ของโครงการ และวิธีการที่จะอยู่ในสถานการณ์หรือการแก้ปัญหา
3. รายละเอียดของโครงการ
4. กฎระเบียบ แนวทางสำหรับการดำเนินการโครงการ รวมถึงระยะเวลา และเป้าหมายระยะสั้น เช่น มีการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นตามวันที่มีการวิจัย
5. รายชื่อของผู้เข้าร่วมโครงการที่มีบทบาทที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งโครงการ เพื่อนร่วมทีมของสมาชิกในชุมชน ทีมโรงเรียน และผู้ปกครอง
6. การประเมินผล วิธีการปฏิบัติงานของนักเรียนจะถูกประเมินในการเรียนรู้โครงการตามขั้นตอนการเรียนรู้เป็นการประเมิน เช่นเดียวกับผลิตภัณฑ์ในขั้นสุดท้าย

4. แนวคิดของการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน (Work-Based Learning)

การนำเสนอเนื้อหาสาระสนเทศในตอนนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน มีเนื้อหาย่อยประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่ 1) ความหมายของการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน 2) ประโยชน์ของการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน และ 3) เครื่องมือและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ความหมายของการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

การเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน (Work-Based Learning) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดพัฒนาการทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้เนื้อหาสาระ การฝึกปฏิบัติจริง ฝึกฝนทักษะทางสังคม ทักษะชีวิต การพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง โดยสถาบันการศึกษามักร่วมมือ

กับแหล่งงานในชุมชนรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเนื้อหากิจกรรม และวิธีการประเมิน

นอกจากนี้ Work-Based Learning ยังเป็นการผสมผสานระหว่าง Project Based Learning และการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ ทำให้ผู้เรียนจะได้ทำงานในโลกแห่งความเป็นจริง ที่จะช่วยเสริมสร้างทักษะที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการจ้างงานในอนาคต ในสหรัฐอเมริกา มีการริเริ่ม โครงการฝึกงานให้กับเด็ก ๆ โดยใช้ Work Based Learning ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพที่อยากจะเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัย โครงการนี้ได้เปิดโลกการทำงานจริงให้กับผู้เรียน ขณะที่ผู้เรียนก็ยังได้รับค่าตอบแทนอีกด้วย และยังได้พัฒนา Soft Skill หรือทักษะสื่อสารระหว่างบุคคลที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าในที่ทำงานอีกด้วย

จากข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน (Work-Based Learning) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดพัฒนาการทุกด้าน ทั้งการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ การฝึกปฏิบัติจริง ฝึกฝนทักษะทางสังคม ทักษะชีวิต และการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง

4.2 ประโยชน์ของการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน

ประโยชน์ของการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน จะทำให้ผู้ที่ได้ประโยชน์จาก Work-Based Learning มีทั้งผู้เรียน นายจ้าง โรงเรียน และชุมชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประโยชน์ต่อนักเรียน

1. เป็นการเชื่อมโยงโรงเรียนและโลกแห่งการทำงาน
2. มีแรงจูงใจในการเรียนมากขึ้น
3. สร้างนิสัยการทำงานในเชิงบวก และเข้าใจถึงความคาดหวังในที่ทำงาน

ประโยชน์ต่อนายจ้าง

1. เชื่อมโยงผู้ทรงคุณวุฒิในการทำงานกับนักการศึกษา
2. พัฒนาความสัมพันธ์กับระบบโรงเรียน
3. พัฒนานักงานให้มีทักษะและมีแรงจูงใจมากขึ้น
4. สร้างโอกาสในการบริการชุมชน

ประโยชน์ต่อโรงเรียน

1. ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน
2. ทำให้การศึกษามีความเกี่ยวข้อง และมีส่วนร่วมกับนักเรียนมากขึ้น

ประโยชน์ต่อชุมชน

1. สร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานร่วมกัน

2. ส่งเสริมความเคารพและการยอมรับความคิดเห็นในชุมชน

3. วางรากฐานเศรษฐกิจมีประสิทธิผลมากขึ้น

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการเรียนรู้จากการทำงานเป็นฐาน มีหลายด้าน ทั้งต่อตนเอง ต่อโรงเรียน ต่อชุมชน และต่อนายจ้าง

4.3 เครื่องมือและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้การพึ่งพาตัวเอง

ผู้เรียนอาจไม่รู้ว่า สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตัวเองมากแค่ไหนหากผู้สอนไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลองทำ การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน (Work-Based Learning) จะเปิดโอกาสผู้เรียนได้ค้นหาความสามารถของตัวเองอย่างเป็นอิสระ

2. เชื่อมโยงห้องเรียนกับที่ทำงาน

การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน (Work-Based Learning) ควรเชื่อมโยงกับห้องเรียนเสมอ ในแต่ละรัฐของอเมริกาจะมีข้อกำหนดของโปรแกรม Work-Based Learning แตกต่างกันไป แต่ในหลายแห่งกำหนดให้มีชั้นเรียนการสัมมนาเกี่ยวกับอาชีพ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ควบคู่กับประสบการณ์ในการทำงาน การสัมมนานี้เน้นการสอนที่ชัดเจนในประเด็นต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัย กฎหมายแรงงาน กระบวนการทางงาน การเลือกอาชีพ และทักษะที่ทำให้ได้รับการจ้างงาน

3. แשרเรื่องราวของครูให้ผู้เรียนฟัง

งานแรกในชีวิตของครูอาจไม่ได้เริ่มต้นจากอาชีพครู สมัยเรียนครูเคยทำงานอะไรมาบ้าง ลองแשרประสบการณ์การทำงานเหล่านี้กับผู้เรียน ทั้งความท้าทายและสิ่งที่ได้รับ วิธีเอาชนะอุปสรรคที่เจอ สุดท้ายแล้วกลายเป็นครูได้อย่างไร ขณะเดียวกันก็ให้ผู้เรียนที่เคยทำงานมาแล้วได้มาแשרประสบการณ์ของตัวเอง การพูดคุยถึงความสำเร็จในที่ทำงานสามารถกระชับความสัมพันธ์และกระตุ้นให้ผู้เรียนคนอื่น ๆ ที่ได้แรงบันดาลใจให้ลองหาประสบการณ์จากการทำงานดูบ้าง

4. เสริมสร้างทักษะที่นำไปใช้ต่อยอดได้

เมื่อผู้เรียนได้การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน (Work-Based Learning) จะทำให้ผู้เรียนจะเกิดทักษะที่นำไปใช้ต่อยอดได้ ซึ่งจะติดตัวผู้เรียนไปตลอด ทักษะเหล่านี้เป็นทักษะที่ผู้ใหญ่วัยทำงานทุกคนต้องเรียนรู้และฝึกฝน ซึ่งรวมถึงความสามารถต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การแก้ปัญหา ความขัดแย้ง การยอมรับคำวิจารณ์ที่สร้างสรรค์ การจัดการอย่างเป็นระบบและความสามารถในการปรับตัว ฉะนั้นสถานการณ์ในห้องเรียนหลาย ๆ สถานการณ์ก็สามารถแปรเปลี่ยนเป็นช่วงเวลา queครูสามารถสอนเรื่องความพร้อมในการทำงานได้

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้เรียนจะเติบโตขึ้นทางความคิดและความสามารถจากการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน (Work-Based Learning) การให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านแนวทางนี้ นอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อหลายฝ่ายแล้ว ยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้จักตัวตนของตัวเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญของผู้เรียนทุกคน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอภิตักษะ

พิชชาดา ประสิทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราษฎ์ คล้ายแก้ว (2565) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาอภิตักษะ สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี” มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอภิตักษะของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพและความพึงพอใจของโปรแกรมพัฒนาอภิตักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี และ 3) เพื่อประเมินประสิทธิผลและความพึงพอใจของโปรแกรมพัฒนาอภิตักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอภิตักษะของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิภาพและความพึงพอใจของโปรแกรมพัฒนาอภิตักษะ สำหรับนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน และระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาอภิตักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้คือ โปรแกรมพัฒนาอภิตักษะ แบบสอบถามอภิตักษะ แบบสอบถามความต้องการจำเป็น และแบบสอบถามความพึงพอใจ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Paired sample t-test และ MANOVA

ผลการวิจัย พบว่า อภิตักษะที่นิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการส่งเสริมมากที่สุด คือ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รองลงมา คือ การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ และการตระหนักรู้ในตนเองตามลำดับ และนิสิตนักศึกษาที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาอภิตักษะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การตระหนักรู้ในตนเอง และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจของกลุ่มทดลองมากกว่ากลุ่มควบคุม และนิสิตนักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจภายหลังได้รับโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะให้นำโปรแกรมเพื่อพัฒนาอภิตักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีนี้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมแก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในพื้นที่ต่าง ๆ

Nurpratiwi and Amaliyah (2022) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การเสริมอภิตักษะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีด้วยโปรแกรมการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน” มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับโปรแกรมการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานในระดับอุดมศึกษา เพื่อเสริมสร้างอภิตักษะของผู้เรียน การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการศึกษาเอกสาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการฝึกงานและผู้ช่วยสอน

ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทั้งในสภาพแวดล้อมของการทำงานและการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้การดำเนินการของการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานโดยผ่านโปรแกรมการฝึกงานและความช่วยเหลือด้านการสอนสามารถช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะของตนเองได้ ทั้งนี้การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานจำเป็นจะต้องทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการทั้งในด้านความสามารถในสถานที่ทำงานก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา

นอกจากนี้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวบ่งชี้ของทักษะที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ ได้แก่ Afridi, Jan, and Ayaz (2022) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำในตนเองในมหาวิทยาลัย” โดย Afridi, Jan, and Ayaz ตั้งข้อสังเกตว่า ภาวะผู้นำในตนเองเป็นแนวคิดที่จะสามารถยกระดับและขับเคลื่อนโลกด้วยเทคโนโลยี เมื่อพิจารณาถึงประโยชน์ที่เป็นไปได้ของทักษะภาวะผู้นำในตนเอง ซึ่งเป็นตัวแปรที่ได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น แต่ที่น่าแปลกใจคือ ภาวะผู้นำในตนเองยังเป็นตัวแปรที่ยังไม่ค่อยมีการศึกษาในการวิจัย เพราะฉะนั้นการศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจกับปัจจัยบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการใช้พฤติกรรมของภาวะผู้นำในตนเอง เก็บข้อมูลจากนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐในปากีสถาน จำนวน 217 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert

ผลการวิจัยพบว่า การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) และความมีสติ (Conscientiousness) ส่งผลต่อภาวะผู้นำในตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการเปิดรับประสบการณ์มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.26 และความมีสติมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.32 จากการศึกษาในงานวิจัยเรื่องนี้ทำให้ได้ข้อค้นพบว่า การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) และความมีสติ (Conscientiousness) ส่งผลต่อภาวะผู้นำในตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

การนำเสนอเนื้อหาสารสนเทศในตอนนี้เป็นนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบมีเนื้อหาย่อยประกอบด้วย 7 ข้อ ได้แก่ 1) ความหมายของรูปแบบ 2) ประเภทของรูปแบบ 3) องค์ประกอบของรูปแบบ 4) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร 5) การพัฒนารูปแบบ 6) การประเมินรูปแบบ และ 7) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ มีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายของรูปแบบ

ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” ที่เป็นคำในภาษาไทย หรือคำว่า “Model” ที่เป็นคำในภาษาอังกฤษ โดยทั่วไปมักจะมีคำที่ใช้เรียกที่หลากหลายขึ้นอยู่กับศาสตร์หรือสาขาวิชา อาทิเช่น ตัวแบบ ต้นแบบ ตัวอย่าง แบบจำลอง แบบโครงสร้าง เป็นต้น ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “รูปแบบ” ไว้ดังต่อไปนี้

ทิตินา แชมมณี (2559) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบเป็นตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่ง หรือเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการหาความรู้ ความเข้าใจปรากฏการณ์

บุญชม ศรีสะอาด (2560) ได้อธิบายความหมายของรูปแบบไว้ว่า เป็นโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งแสดงขั้นตอนการทำงานที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ปรากฏในธรรมชาติหรือในระบบที่ได้อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

พิรดา มาลาม (2560) ได้อธิบายความหมายของรูปแบบไว้ว่า สิ่งที่เป็นโครงสร้างทางความคิดแบบจำลอง โปรแกรม หรือตัวแบบจำลองสภาพความเป็นจริงที่มีองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ โดยต้องพิจารณาว่า มีสิ่งใดบ้างที่ต้องนำมาศึกษา เพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้นได้ตามองค์ประกอบที่ศึกษาจากรูปแบบนี้ ๆ

Willer (1967) ได้อธิบายความหมายของรูปแบบไว้ว่า เป็นแบบแผนที่สร้างความคิดรวบยอดของชุดปรากฏการณ์ด้วยวิธีการของเหตุผลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดในนิยามความสัมพันธ์

Cleland and King (1983 อ้างถึงใน ดำรงค์ ศรีอรัณ, 2553) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 2 ประการ คือ 1) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่จำลองจากของจริงให้มีขนาดเล็กลง และ 2) รูปแบบ หมายถึง การแสดงความเกี่ยวพันของระบบเพื่อการทำนายผลการเปลี่ยนแปลง

Keeves (1988) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การแสดงโดยสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

Carter V Good (2005) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ ดังนี้ 1) รูปแบบ หมายถึง ชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งรวมถึงตัวแปรประกอบหรือสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือการบรรยายเป็นภาษาก็ได้ 2) รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 3) รูปแบบ หมายถึง แผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด และ 4) รูปแบบ หมายถึง ตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ

Bush (2011) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นสิ่งที่จำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อให้บุคคลเข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น

จากความหมายของรูปแบบดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงโครงสร้างทางความคิดที่เป็นระบบ ซึ่งมีองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กันเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ที่ทำให้บุคคลอื่น ๆ สามารถเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการให้เกิดขึ้นได้ชัดเจนมากขึ้น

2. ประเภทของรูปแบบ

นักการศึกษาและนักวิชาการได้แบ่งประเภทของรูปแบบที่ต่างกันออกไปตามบริบทสาขาของผู้วิจัย ซึ่งรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น ทิศนา ขัมมณี (2559) เสนอว่า รูปแบบมี 5 ประเภท มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) ใช้ทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ เป็นการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป
2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงผ่านออกมาทางการใช้ภาษา พูดและเขียน รูปแบบนี้ใช้มากด้านศึกษาศาสตร์
3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงผ่านสูตร คณิตศาสตร์ ส่วนใหญ่จะเกิดหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว
4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) ได้แก่ ความคิดแสดงออกผ่านแผนผังแผนภาพ แผนภูมิ กราฟ เป็นต้น
5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านศึกษาศาสตร์

Smith (1980 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ เขียวศรี, 2544) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ได้แก่
 - 1.1) รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น หุ่นจำลอง เป็นต้น
 - 1.2) รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองในห้องปฏิบัติการ เป็นต้น

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่

2.1) รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือแบบจำลองเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) รูปแบบชนิดนี้พบมากที่สุด ใช้คำปกติธรรมดาในการอธิบายลักษณะงาน

2.2) รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ เช่น สมการเชิงเส้น เป็นต้น

KeeVes (1988 อ้างถึงใน ดำรงค์ ศรีอรัณ, 2553) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบเป็น 5 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม โดยที่จุดมุ่งหมายของรูปแบบประเภทนี้เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงประชากร

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น ซึ่งรูปแบบประเภทนี้มีจุดอ่อนคือขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้ยากต่อการทดสอบรูปแบบ แต่ก็ได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ แบบแผนหรือโครงการ (Schematic Model)

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ในปัจจุบันมีแนวโน้มจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย รูปแบบลักษณะนี้สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎี เพราะสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานได้ รูปแบบทางคณิตศาสตร์นี้ ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มมาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบเชิงสาเหตุจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงซึ่งแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบรูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งได้ 2 ลักษณะ ได้แก่

5.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) คือ รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

5.2 รูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non-Recursive Model) คือ รูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรตัวหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางย้อนกลับได้

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบจะมีความต่างกันออกไปตามบริบทของศาสตร์และสาขาวิชา อย่างเช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ประกอบด้วยรูปแบบมี 5 ประเภท ได้แก่ 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) 2) รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) 4) รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) และ 5) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model)

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนว่า รูปแบบต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ ดังต่อไปนี้

พล เหลืองรังสี (2564) ได้สรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) ผลผลิต และ 5) เงื่อนไขในการใช้รูปแบบ ทั้งนี้แต่ละรูปแบบ จะมีลักษณะองค์ประกอบที่แตกต่างกันขึ้นกับการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ใช้ ในการออกแบบรูปแบบนั้น ๆ

ชัยวัฒน์ สุธิรัตน์ (2561) ได้กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของรูปแบบ 2) ทฤษฎี หลักการ ปรัชญาหรือแนวคิด 3) กระบวนการ 4) การวัด และประเมินผล และ 5) การจัดระบบ

จิรวัดน์ นิจนตร (2560) ได้กล่าวว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของรูปแบบ 2) ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3) ระบบ หรือโครงสร้าง 4) กลไกหรือกระบวนการทำงาน 5) ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ และ 6) บริบทหรือสภาพแวดล้อมของรูปแบบ

อรนุช ธนภัทรธิโชติ (2560) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบไว้ 4 ประเด็น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ภาพรวมของรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีของรูปแบบ องค์ประกอบพร้อมคำอธิบาย และแผนภูมิประกอบ (ถ้ามี)
2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความจำเป็นและเวลาที่ควรใช้รูปแบบ
3. ข้อเสนอแนะวิธีการใช้รูปแบบ
4. การวัดและวิเคราะห์ผลการนำรูปแบบไปใช้

ทศนา เขมมณี (2559) ได้กล่าวถึง รูปแบบองค์ประกอบสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐาน หรือเป็นหลักการของรูปแบบการสอนนั้น
2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ
3. มีการจัดระบบ กล่าวคือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ
4. มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ไมตรี บุญทศ (2554) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันว่าควรมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ โดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

สมาน อัสวภูมิ (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบที่ดีประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบในการพัฒนารูปแบบ ผู้ออกแบบต้องรู้ว่าจะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด ซึ่งโดยทั่วไปก็มักจะพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาบางอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลดีอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขึ้นมาเพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นอย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นต้น
2. หลักการของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่า จะออกแบบรูปแบบนั้น ๆ บนฐานคิดของหลักการใดบ้าง เช่น หลักการประการหนึ่งของระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ “หลักร่วมกันรับผิดชอบ” หมายความว่า คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมกันรับผิดชอบ เป็นต้น
3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบระบบงานของรูปแบบ เพื่อเป็นกลไกในการดำเนินงานของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์กร การตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานต่าง ๆ และที่จำเป็นอื่น ๆ พร้อมกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกันของระบบเหล่านั้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้

4. วิธีการดำเนินของรูปแบบโดยการกำหนดภารกิจหลัก กระบวนการ วิธีการ กิจกรรมและอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

5. แนวทางการประเมินรูปแบบ หมายถึง การกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ และการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบว่าเป็นตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงพอ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่า การดำเนินงานรูปแบบทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงพอ ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบต่อเนื่องต่อไปได้

6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ หมายถึง การอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบ เพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

7. ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เนื่องจากรูปแบบทุกรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้น ผู้ออกแบบรูปแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ ประสบผลสำเร็จ และข้อความระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เป็นต้น

Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน ดำรงค์ ศรีธรรม, 2553) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

Keeves (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบ สรุปได้ว่า ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ส่วนนำ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ ตลอดจนการรวบรวมปัญหา ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาเป็นอันดับแรก นำไปสู่การทำนาย (Prediction) และการทดสอบ

2. การจัดโครงสร้าง ต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้

3. การนำไปทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการนำไปใช้ทำให้มีการปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ การทดลองย้อนหลัง โดยใช้ข้อมูลย้อนกลับและการทดลองใช้ปัจจุบัน

4. มีเงื่อนไข คือ มองเห็นภาพแห่งความสำเร็จ

จากข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของรูปแบบได้ดังต่อไปนี้ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) เงื่อนไขของการใช้รูปแบบ และ 5) การวัดและประเมินผล

4. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนว่า รูปแบบการบริหารต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของการพัฒนาตัวแปรหรือปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา โดยมีนักการศึกษา นักวิชาการและนักวิจัยได้เสนอแนวคิดไว้ดังต่อไปนี้

สุจิตรา อร่ามพงษ์พันธ์ (2564) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารกิจการนักศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา เอกชน” โดยรูปแบบการบริหารประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยการบริหาร 2) กระบวนการบริหาร 3) ผลผลิต (คุณลักษณะของนักศึกษา)

ภคภรณ์ ก่อเกิด และคณะ (2564) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ” โดยรูปแบบการบริหารประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยการบริหาร (Input) 2) โครงการและกิจกรรม (Process) 3) ผลผลิต (Output)

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2565) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาลู่ความเป็นเลิศของกลุ่มโรงเรียนไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยรูปแบบการบริหารประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัย (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output)

มนัส จันทรพิวง และคณะ (2567) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของนักศึกษาทุนนวัตกรรม สายวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรอนุปริญาสาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร วิทยาลัยชุมชนแพร่” โดยรูปแบบการบริหารประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 2) ด้านกระบวนการ (Process) 3) ด้านผลผลิต (Output)

จากข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเพื่อใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยการบริหาร (Input) 2) กระบวนการบริหาร (Process) 3) ผลผลิต (Output)

5. การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบนั้น อาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันออกไป แต่โดยทั่วไปแล้วการพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนจะมีการดำเนินการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

Willer (1967) กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบว่ามีขั้นตอนแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปอาจแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การสร้างรูปแบบ และการสรรหาความเที่ยงตรง ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนขึ้นอยู่กับลักษณะ และกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

Keeve (1988) ได้กล่าวถึง หลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงธรรมดาทั่วไบนั้นก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อมูลสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เราากำลังศึกษาด้วย

Joyce and Colhoun (2010) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ เป็นรูปแบบโดยทั่วไปจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการ ซึ่งเป็นฐานในการกำหนดรูปแบบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. รูปแบบควรพัฒนาจากฐานคิดจากแนวคิดทฤษฎีที่เป็นวรรณกรรม (Literature) ของเรื่องนั้น ซึ่งได้เสนอไว้ว่า รูปแบบก็ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานว่าบุคคลเรียนรู้ความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างไร เป็นต้น
2. รูปแบบควรกำหนดขึ้นอย่างมีวัตถุประสงค์ เช่น รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ ในวิชาชีพหนึ่ง ก็ควรมีวัตถุประสงค์การพัฒนาความรู้ทักษะ หรือเจตคติต่อวิชาชีพนั้น ๆ เป็นหลัก
3. รูปแบบควรมีวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
4. ผลการดำเนินการตามรูปแบบต้องสามารถวัดผลได้ว่า มีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มากน้อยเพียงใด
5. หากเป็นไปได้ก็ควรมีการวัดผลกระทบต่อเนื่องด้วย เช่น ในกรณีการพัฒนาบุคลากร หากวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของรูปแบบจะส่งผลถึงผู้เรียนด้วย ก็ควรมีการวัดผลที่เกิดกับผู้เรียนด้วย เป็นต้น

Gilgun (2012) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนารูปแบบไว้ 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขั้นประมวลความคิดพื้นฐาน (Idea organization) โดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทำความเข้าใจในสภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบใหม่ในการดำเนินงาน

2. ขั้นพัฒนา ปรับแต่งและวิเคราะห์รูปแบบ (Developing, adapting, analyzing a model) เป็นขั้นตอนที่จะกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการใช้รูปแบบ การพรรณารูปแบบและองค์ประกอบอื่นที่จะทำให้เกิดความชัดเจนของรูปแบบ

3. ขั้นตรวจสอบรูปแบบ (Testing a model) เป็นขั้นวางแผนและดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยกำหนดกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง วิธีการในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ ดำเนินการตรวจสอบ และรายงานผลการตรวจสอบรูปแบบ

จากข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบเป็นการสร้างหรือปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานขององค์การ หน่วยงาน โดยมีขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ สรุปได้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐานประกอบการสร้างรูปแบบ 2) การสร้างรูปแบบ 3) การประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบ และ 4) การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์

6. การประเมินรูปแบบ

การประเมินรูปแบบหรือการทดสอบรูปแบบมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการตรวจสอบรูปแบบว่า มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เทียบตรง เชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะประเมินรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ

แนวคิดของ Eisner (1976) ได้เสนอการทดสอบหรือประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วย เห็นว่าการวิจัยทางการศึกษาส่วนใหญ่ ดำเนินการตามหลักการทางวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณมากเกินไป และในบางเรื่องก็ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป จึงได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังต่อไปนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้ประเมินโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบของการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal Based Model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบของการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือการรองรับกระบวนการตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินอิงตามการตัดสินใจ (Decision Making Model) แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2. รูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ที่พัฒนามาจากศิลปวิจารณ์ (Art Criticism) มาใช้เป็นรูปแบบของการประเมิน โดยให้แนวคิดว่าการวิพากษ์วิจารณ์

เป็นการใช้วิจารณ์ญาณในการบรรยายคุณภาพของสิ่งที่ศึกษา (Descriptive Aspect) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ในการตัดสินคุณค่า (Evaluative Aspect) แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นในวงการอุดมศึกษาจึงนิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีคุณลักษณะที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. รูปแบบที่ยอมให้มีการยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคนนับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลการวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอ

Eisner (1983) ได้เสนอแนวคิดว่ วิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) ในการประเมินเพื่อเข้าถึงคุณค่าและเกณฑ์ตัดสินคุณค่าตามแนวคิดปรัชญาอัตนัยนิยม (Subjectivism) จะมีความเชื่อว่าวิธีเชิงธรรมชาติเป็นวิธีที่เหมาะสมในการประเมิน โดยการประเมินนั้นจะมีลักษณะที่ยืดหยุ่นสนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพธรรมชาติ โดยเน้นการสังเกตแบบไม่มีโครงสร้างพยายามวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยหลักการเชื่อมโยงเหตุผล การสังเกตและการวิเคราะห์เบื้องต้นจะนำไปสู่การสังเกตและวิเคราะห์ในขั้นถัดไป จนได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นเกณฑ์สำคัญในการสรุปผล

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบ เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการทดสอบและตรวจสอบมีหลายวิธี อาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณภาพ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณภาพ อาจใช้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง (อุทุมพร จามรมาน, 2541) ได้แก่

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้องหรือเหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่างหรือสถานที่ได้ หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรก็ได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อ ได้แก่

2.1 การสร้างรูปแบบใหม่

2.2 การปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

Guskey (2000) ได้เสนอแนวคิดที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินรูปแบบ ประกอบด้วย 4 ประการด้วยกัน คือ ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

จากข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การประเมินรูปแบบเพื่อนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น รูปแบบต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ รูปแบบต้องมีความเหมาะสม มีความสอดคล้องขององค์ประกอบทั้งหมดในรูปแบบ มีความความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ และสุดท้ายรูปแบบสามารถนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายได้

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

ดำรงค์ ศรีอร่าม (2553) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ” มีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน 4 ด้าน ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบันและที่พึงประสงค์ และ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง รุ่นที่ 1/2550 จำนวน 255 โรงเรียน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบตรวจสอบและประเมินรูปแบบ แบบสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสภาพปัจจุบัน ด้านบริหารทั่วไปมีระดับภาวะผู้นำมากที่สุด และรองลงมา ได้แก่ ด้านบริหารบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านวิชาการ ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ พบว่า ด้านวิชาการมีความสำคัญและความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ตามลำดับ 3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ คือ “รูปแบบการออกแบบกระบวนการจิตสำนึก” (Conscious Process Design Model) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและแนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการพัฒนา 4) ผลลัพธ์ และ 5) การประเมินผล และข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้ 1) ควรกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ 2) ควรกำหนดให้การพัฒนาภาวะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ศรียา เกษสาคร (2554) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของหัวหน้าสาขาวิชาภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัยเอกชน ” มีวัตถุประสงค์

การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และบทบาทของหัวหน้าสาขาวิชาภาษาอังกฤษในฐานะผู้นำ
 พหุวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยเอกชน วิเคราะห์องค์ประกอบและพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำ
 พหุวัฒนธรรมของหัวหน้าสาขาวิชาภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัย
 เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 13 แห่ง กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ คณบดีและ
 หัวหน้าสาขาวิชาภาษาอังกฤษจากมหาวิทยาลัย เอกชน 13 แห่ง แห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 26 คน
 อาจารย์ จำนวน 179 คน และนักศึกษา สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ชั้นปีที่ 4 ที่ศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปี
 การศึกษา 2554 ในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย
 แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่
 ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบัน ปัญหา และบทบาทของหัวหน้าสาขาวิชา
 ภาษาอังกฤษในฐานะผู้นำพหุวัฒนธรรม พบว่า หัวหน้าสาขาวิชาภาษาอังกฤษเป็นภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลง เป็นผู้เชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างฝ่ายบริหารและอาจารย์ มีความรับผิดชอบ
 ทุกกิจกรรมของสาขาวิชา เช่น การพัฒนาหลักสูตร การวางแผน งบประมาณ การบริหารบุคคล
 เป็นต้น ปัญหาของหัวหน้าสาขาคือความกดดัน เนื่องจากขาดประสบการณ์ด้านบริหารและ
 ความเครียดที่เกิดจากภาระงานหนัก มีบทบาทสำคัญใน 6 บทบาท คือ 1) บทบาทผู้บริหาร
 2) บทบาทผู้นำ 3) บทบาทผู้พัฒนาคณาจารย์ 4) บทบาทผู้จัดการที่ดี 5) บทบาทนักวิชาการ และ
 6) บทบาทพี่เลี้ยง และ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของหัวหน้าสาขาวิชา
 ภาษาอังกฤษในทัศนะของอาจารย์มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะการเปลี่ยนแปลงในกรอบทฤษฎี
 ระบบที่เอื้อสู่การปรับตัว และ 2) ความตระหนักและความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมใน
 ทัศนะของนักศึกษามี 4 องค์ประกอบ คือ 2.1) ทักษะการเล็งเห็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมและ
 เชื่อมต่อในการทำงานกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้ 2.2) การผนวกความรู้และทักษะอันก่อให้เกิด
 ความตระหนักในพหุวัฒนธรรมอย่างเป็นรูปธรรม 2.3) ความตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของ
 พหุวัฒนธรรมในการจัดการศึกษาและการบริหารเทศะ และ 2.4) ความตระหนักและความรู้ว่า
 ความแตกต่างทางวัฒนธรรมส่งผลต่อผู้เรียน 3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของหัวหน้า
 สาขาวิชาภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัยเอกชนมี 5 มิติ คือ มิติที่ 1 ภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม
 ประกอบด้วย ปรัชญาการจัดการ วิสัยทัศน์ การจัดโครงสร้างองค์กร การปรับพฤติกรรมของบุคลากร
 กลยุทธ์ในการสื่อสาร และการบูรณาการงานพหุวัฒนธรรมกับกลยุทธ์องค์กร มิติที่ 2 ระบบการ
 จัดการ ประกอบด้วย กำหนดการทำงานและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การปฐมนิเทศ
 การรับบุคลากรใหม่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้คำตอบแทนและสวัสดิการ การจัดฝึกอบรม
 และพัฒนา การเลื่อนตำแหน่ง มิติที่ 3 ความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษาต่อภาวะผู้นำ
 พหุวัฒนธรรมของหัวหน้าสาขาวิชาภาษาอังกฤษในอุดมคติ ประกอบด้วย ทักษะการเปลี่ยนแปลง

การสังเคราะห์สาระสำคัญและผลที่เป็นรูปธรรม มิติที่ 4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ด้านนโยบาย ด้านหลักการ และด้านกิจกรรม และมิติที่ 5 การติดตามผล ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กระบวนการ รายงานผลการปฏิบัติงานและแผนการจัดการความรู้

นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์ (2558) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ สร้างความผูกพันของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน” การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิด ของภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันและรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน 2) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในสภาพปัจจุบันและ ที่พึงประสงค์ 3) พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันของผู้อำนวยการโรงเรียน เอกชน ประชากร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพัน ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ คือ 1) ภาวะผู้นำในการกำหนดทิศทาง 2) ภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจ 3) ภาวะผู้นำในการจัดองค์การ 4) ภาวะผู้นำแบบครอบคลุม และ 5) คุณลักษณะหลัก ผลจากการศึกษาระดับภาวะผู้นำ แบบสร้างความผูกพันในสภาพปัจจุบันและที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน จำนวน 200 คน พบว่า ในสภาพปัจจุบันผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน มีภาวะผู้นำแบบสร้างความ ผูกพันอยู่ในระดับมาก ส่วนในสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนประสงค์ที่จะมี ภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันในระดับมากที่สุด และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้าง ความผูกพันของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนเป็น “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพัน ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม 4 ระดับ” โดยมีการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับสังคมในองค์การ และระดับองค์กร และแบ่งวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ 1) แบบเป็นทางการ ประกอบด้วย การประเมินศักยภาพเบื้องต้น การบรรยายผ่านสื่อ การเรียนรู้ ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากกรณีศึกษาผ่านสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 2) แบบไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย การฝึกปฏิบัติจริง การมีผู้ให้คำแนะนำและการประเมินผล

อรชร กิตติชนม์ธวัช (2558) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา” มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียน ประถมศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา และ 3) พัฒนารูปแบบการบริหาร วิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย แบบผสมผสาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 397 โรง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน จำนวน 1,985 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินและแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของนักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบทางการ รูปแบบเพื่อนร่วมงาน รูปแบบการเมือง และรูปแบบวัฒนธรรม โดยแต่ละรูปแบบมี 8 องค์ประกอบ ส่วนกรอบแนวคิด คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยคุณลักษณะหลัก 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถทางปัญญาและการรู้แจ้ง 2) บุคลิกภาพสร้างสรรค์ 3) ความกล้าหาญ 4) ความใจกว้างและความเชื่อมั่นในผู้รับมอบหมายงาน 5) ความปรารถนาและมุ่งมั่นให้สำเร็จ และ 6) ความรอบรู้ 2) สภาพปัจจุบันของรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบเพื่อนร่วมงานและรูปแบบทางการ รองลงมาคือ รูปแบบวัฒนธรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือรูปแบบทางการ และรูปแบบวัฒนธรรม ตามลำดับ และ 3) รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น มี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 คือ รูปแบบเพื่อนร่วมงานอิงทางการ (CFM Model) เป็นรูปแบบสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ที่มาจากการบูรณาการรูปแบบเพื่อนร่วมงานและรูปแบบทางการ และรูปแบบที่ 2 คือ รูปแบบเพื่อนร่วมงานอิงวัฒนธรรมและทางการ (CCFM Model) เป็นรูปแบบสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งบูรณาการรูปแบบเพื่อนร่วมงาน รูปแบบทางการ และรูปแบบวัฒนธรรม โดยทุกองค์ประกอบของทั้งสองรูปแบบใช้รูปแบบเพื่อนร่วมงานและรูปแบบทางการ ยกเว้นรูปแบบ CCFM มีการนำรูปแบบวัฒนธรรมมารวมใช้ในองค์ประกอบที่ 7 และ 8

พิมพ์พัทธ์ โกมลารขุน (2564) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับเด็กในสถานสงเคราะห์” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จำเป็นสำหรับเด็กในสถานสงเคราะห์ ในการเตรียมความพร้อมกลับคืนสู่สังคม 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับเด็กในสถานสงเคราะห์ ใช้ระเบียบวิธีการแบบการวิจัยและพัฒนา เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และ ประเด็นสนทนากลุ่ม สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่เคยเป็นเด็กในสถานสงเคราะห์และประสบความสำเร็จเมื่อออกมาใช้ชีวิตในสังคม นำผลที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม 2 ชุด ได้แก่ 1) เพื่อสอบถามเด็กในสถานสงเคราะห์ในขอบเขตของทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 2) เพื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์เด็กเรื่อง การส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จำเป็นสำหรับเด็กในสถานสงเคราะห์ มี 10 ทักษะ คือ 1) ทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ทักษะด้านสุขภาพจิต การจัดการกับ

ความเครียด มีจริยธรรม คุณธรรม มีวินัย 3) ทักษะด้านอาชีพ การเรียนรู้ และการจัดการเวลา 4) ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา 5) ทักษะการเขียน 6) ทักษะการอ่าน 7) ทักษะการร่วมมือกับเครือข่ายต่าง ๆ ทำงานร่วมกับผู้อื่น 8) ทักษะคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ 9) ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ และ 10) ทักษะการเงิน การคิดเลข คำนวณ และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ในสถานสงเคราะห์เด็ก มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านนโยบาย ประกอบด้วย พัฒนาการเรียนรู้แบบนำตนเอง พัฒนาทักษะด้านอาชีพ และพัฒนาตามศักยภาพของผู้เรียนที่แตกต่างกัน 2) ด้านบุคลากร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการและสร้างความร่วมมือในการเรียนรู้ ผู้แนะแนวทาง และผู้เรียนร่วม 3) สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ด้านกายภาพคือห้องเรียน นอกห้องเรียน ภายในบ้าน ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย พฤติกรรม ครู เจ้าหน้าที่ และความสัมพันธ์ระหว่างครู เจ้าหน้าที่ เด็ก 4) ด้านกิจกรรม ประกอบด้วย ภายในห้องเรียน ภายนอกห้องเรียน และภายในบ้าน และมีข้อเสนอการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถานสงเคราะห์เด็ก ประกอบด้วย แนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์ การส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับเด็กในสถานสงเคราะห์ในบริบทของสังคมไทย

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ

การนำเสนอเนื้อหาสารสนเทศในตอนนี้เป็น การนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ มีเนื้อหาย่อยประกอบด้วย 6 ข้อ ได้แก่ 1) ความหมายของทฤษฎีระบบ 2) พัฒนาการของแนวคิดทฤษฎีระบบ 3) องค์ประกอบของทฤษฎีระบบ 4) ประเภทของทฤษฎีระบบ 5) การประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบในบริบทของการบริหารการศึกษา 6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นกรอบแนวคิดที่มีความซับซ้อนและมีมิติที่หลากหลาย ซึ่งพัฒนาขึ้นเพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันในทุกะดับของโลกที่เราอาศัยอยู่ โดยแนวคิดนี้มองว่า ทุกสิ่งล้วนเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทฤษฎีระบบจึงเป็นการศึกษาวิธีการที่องค์ประกอบต่าง ๆ ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างหน่วยที่มีความหมายและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทฤษฎีระบบไว้อย่างหลากหลาย แต่มีแก่นสำคัญร่วมกัน

ความหมายพื้นฐานของทฤษฎีระบบ หมายถึง กระบวนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อก่อให้เกิดเป็นองค์รวมที่มีคุณสมบัติเฉพาะ โดยเป็นการศึกษาที่เน้นการมองภาพรวมมากกว่าการแยกส่วนวิเคราะห์เพียง

องค์ประกอบย่อย ซึ่งแตกต่างจากวิธีการคิดแบบลดทอน (Reductionism) ที่พยายามทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ โดยการแยกวิเคราะห์ออกเป็นส่วน ๆ

Ludwig von Bertalanffy (1968) นักคิดผู้บุกเบิกทฤษฎีระบบทั่วไป (General Systems Theory) ได้อธิบายว่า “ระบบ” คือ การรวมตัวกันขององค์ประกอบหลาย ๆ ส่วนที่มีความเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมถึงมีการเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวด้วย เขามองว่าทฤษฎีระบบเป็นศาสตร์ที่มุ่งเน้นการมองภาพรวมทั้งหมด ไม่ใช่แค่การมองแยกเป็นชิ้น ๆ เพราะบางครั้งการดูแค่ส่วนย่อยอาจไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ของระบบได้อย่างครบถ้วน แนวคิดสำคัญของทฤษฎีนี้คือ “ทั้งหมดมากกว่าผลรวมของส่วนย่อย” ซึ่งหมายความว่า เมื่อนำองค์ประกอบต่าง ๆ มาทำงานร่วมกัน ระบบที่เกิดขึ้นจะมีคุณสมบัติหรือพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่สามารถเห็นได้จากการพิจารณาแค่ส่วนใดส่วนหนึ่งนั่นเอง

Checkland (1981) ขยายแนวคิดทฤษฎีระบบให้เห็นว่า เป็นวิธีคิดที่ช่วยให้เราเข้าใจโลกในมุมมองแบบองค์รวม โดยเฉพาะกับปัญหาที่ซับซ้อนและไม่มีคำตอบชัดเจน ทฤษฎีนี้เสนอว่า หากเราต้องการเข้าใจระบบใดระบบหนึ่งอย่างแท้จริง เราควรพิจารณาความเชื่อมโยงและปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ไม่ใช่แค่ดูแต่ละส่วนแยกจากกัน

ในขณะที่ Luhmann (1995) เสนอทฤษฎีระบบในมุมมองของสังคมวิทยา โดยเขาเห็นว่าระบบสังคมเกิดจากการสื่อสาร และทฤษฎีระบบสามารถช่วยอธิบายว่ากระบวนการทางสังคมเกิดขึ้นและดำรงอยู่ได้อย่างไร ผ่านการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

ทฤษฎีระบบมีจุดเด่นสำคัญหลายประการ ได้แก่

1. เน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ มากกว่าการมองแต่ละองค์ประกอบแยกกัน วิธีที่แต่ละส่วนมีปฏิสัมพันธ์กันมีผลมากต่อพฤติกรรมของระบบโดยรวม
2. ให้ความสำคัญกับขอบเขตของระบบ ซึ่งเป็นเส้นแบ่งระหว่างสิ่งที่อยู่ในระบบและสิ่งแวดล้อมภายนอก และเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนพลังงาน ข้อมูล หรือทรัพยากรระหว่างระบบกับสภาพแวดล้อม

3. มองว่าระบบสามารถจัดการตัวเองได้ (Self-organization) และสามารถรักษาสสมดุลภายในได้ (Homeostasis) แม้ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

เมื่อนำแนวคิดนี้มาใช้ในบริบทขององค์กรและการบริหาร ทฤษฎีระบบมองว่า องค์กรก็เหมือนสิ่งมีชีวิตที่ต้องปรับตัวและตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวเพื่อความอยู่รอดและการเติบโต Katz and Kahn (1966) ได้นำทฤษฎีระบบเปิดมาประยุกต์ใช้กับองค์กร โดยเสนอว่า องค์กรควรเปิดรับพลังงาน ข้อมูล และทรัพยากรจากภายนอก และต้องปรับเปลี่ยนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น

ทฤษฎีระบบจึงกลายเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ในหลายศาสตร์ เช่น วิศวกรรมระบบ การจัดการองค์กร และการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการบริหารยุคใหม่ ซึ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบภายในองค์กร และอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบคือแนวคิดที่มองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวม โดยเน้นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบในระบบ และความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ช่วยให้เราเข้าใจและจัดการกับความซับซ้อนได้ดีขึ้น โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารองค์กร สมัยใหม่

2. พัฒนาการของแนวคิดทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบมีพัฒนาการที่น่าสนใจและเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางประวัติศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคม โดยมีรากฐานมาจากศาสตร์หลากหลายแขนงที่หลอมรวมกัน จนกลายเป็นแนวคิดที่ซับซ้อนและลึกซึ้ง การเข้าใจพัฒนาการของแนวคิดนี้จะช่วยให้เห็นภาพรวมได้ชัดเจนมากขึ้น

จุดเริ่มต้นของแนวคิดเชิงระบบ (Early Systems Thinking)

แนวคิดเรื่องระบบมีจุดเริ่มต้นมาตั้งแต่ยุคปรัชญาโบราณ นักปรัชญากรีกอย่าง Aristotle เคยกล่าวไว้ว่า “ทั้งหมดมากกว่าผลรวมของส่วนย่อย” ซึ่งถือเป็นหลักคิดสำคัญของทฤษฎีระบบในปัจจุบัน

ในศตวรรษที่ 17–18 นักคิดอย่าง René Descartes และ Isaac Newton ได้พัฒนาวิธีคิดแบบลดทอน (Reductionism) โดยเน้นการแยกส่วนวิเคราะห์ ซึ่งกลายเป็นรากฐานของวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ อย่างไรก็ตาม วิธีคิดแบบนี้ไม่สามารถอธิบายระบบที่ซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างครอบคลุม

ต่อมาในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 เริ่มมีการตั้งคำถามถึงข้อจำกัดของแนวคิดแบบลดทอน นักวิทยาศาสตร์และนักปรัชญาหลายคนเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับมุมมองแบบองค์รวม (Holistic Thinking) ซึ่งมองว่าทุกสิ่งในธรรมชาติมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน เช่น Jan Smuts ในปี 1926 ได้เสนอแนวคิด “Holism” ซึ่งมองว่าธรรมชาติมีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปสู่ระบบที่มีความซับซ้อนและเป็นหนึ่งเดียวกัน

การกำเนิดทฤษฎีระบบทั่วไป (Birth of General Systems Theory)

ทฤษฎีระบบทั่วไป (General Systems Theory) เริ่มต้นขึ้นอย่างเป็นทางการในช่วงทศวรรษ 1930 โดย Ludwig von Bertalanffy นักชีววิทยาชาวออสเตรีย เขาเสนอแนวคิดเรื่อง “ระบบเปิด” (Open Systems Theory) โดยมองว่าสิ่งมีชีวิตไม่ใช่ระบบที่แยกตัวจากสิ่งแวดล้อม แต่เป็นระบบที่มี

การแลกเปลี่ยนพลังงานและสารกับสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดระบบปิดที่ใช้ในวิชาเคมีและฟิสิกส์ในยุคนั้น

เป้าหมายของ Bertalanffy คือ การสร้างทฤษฎีที่สามารถใช้ได้กับระบบทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นระบบชีวภาพ ระบบสังคม หรือระบบเทคโนโลยี เพื่ออธิบายหลักการทั่วไปที่ใช้ร่วมกันได้ในทุกระบบ ต่อมาในปี 1954 เขาได้ร่วมกับนักวิทยาศาสตร์กลุ่มหนึ่งก่อตั้ง Society for General Systems Research เพื่อส่งเสริมการศึกษาทฤษฎีระบบในระดับสหสาขาวิชา และเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทฤษฎีระบบอย่างจริงจัง

ทฤษฎีระบบในยุคไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics Era)

อีกจุดเปลี่ยนสำคัญของทฤษฎีระบบเกิดขึ้นในช่วงกลางศตวรรษที่ 20 ด้วยการถือกำเนิดของ “ไซเบอร์เนติกส์” (Cybernetics) โดย Norbert Wiener ในปี 1948 ไซเบอร์เนติกส์ คือ ศาสตร์ที่ศึกษาการควบคุมและการสื่อสารในทั้งสิ่งมีชีวิตและเครื่องจักร โดยเน้นบทบาทของข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ การควบคุมตนเอง (Self-regulation) ซึ่งแนวคิดนี้ได้นำไปสู่การพัฒนาระบบอัตโนมัติและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในยุคต่อมา

ในเวลาใกล้เคียงกัน Claude Shannon และ Warren Weaver (1949) ได้พัฒนาทฤษฎีสารสนเทศ (Information Theory) ซึ่งอธิบายหลักการของการส่งและรับข้อมูลในระบบสื่อสาร แนวคิดนี้ได้กลายเป็นรากฐานของการพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารและระบบดิจิทัล

ขณะเดียวกัน W. Ross Ashby (1956) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ “ระบบที่มีความซับซ้อนและสามารถปรับตัวได้” (Complex Adaptive Systems) โดยเขาเสนอ กฎของความหลากหลายที่จำเป็น (Law of Requisite Variety) ซึ่งระบุว่า ระบบควบคุมจะต้องมีความหลากหลายอย่างน้อยเท่ากับระบบที่ถูกควบคุม จึงจะสามารถจัดการกับความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทฤษฎีองค์กรและการบริหารยุคใหม่

ทฤษฎีองค์กรเชิงระบบ (Systems Approach to Organizations)

ในช่วงทศวรรษ 1960–1970 แนวคิดทฤษฎีระบบถูกนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาองค์กรอย่างแพร่หลาย Daniel Katz และ Robert Kahn (1966) ได้เสนอให้องค์กรมองเป็น “ระบบเปิด” ที่ต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล พลังงาน และทรัพยากรกับสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง พวกเขาเน้นว่าการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการรักษาสมดุลภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว

ต่อมา James G. Miller (1978) ได้พัฒนาแนวคิด “ทฤษฎีระบบชีวิต” (Living Systems Theory) ซึ่งมองว่าระบบที่มีชีวิตไม่ว่าจะเป็นเซลล์ มนุษย์ หรือสังคม ต่างก็มีโครงสร้างและกระบวนการพื้นฐานที่คล้ายคลึงกัน เช่น การประมวลผลข้อมูล การจัดการพลังงาน และการรักษาขอบเขตของตนเอง ทฤษฎีนี้จึงเป็นอีกหนึ่งกรอบคิดสำคัญในการศึกษาระบบที่มีความซับซ้อนหลายระดับ

ทฤษฎีระบบที่มีความซับซ้อน (Complex Systems Theory)

ในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 ทฤษฎีระบบได้ขยายไปสู่การศึกษาระบบที่มีพฤติกรรมซับซ้อนและคาดการณ์ได้ยาก Edward Lorenz (1963) เป็นผู้บุกเบิก “ทฤษฎีความอลวน” (Chaos Theory) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยในจุดเริ่มต้นของระบบสามารถส่งผลกระทบอย่างใหญ่หลวงในระยะยาว หรือที่รู้จักกันในชื่อ “ผีเสื้อ” (Butterfly Effect)

ด้าน Ilya Prigogine (1977) ผู้ได้รับรางวัลโนเบล ได้นำเสนอ “ทฤษฎีโครงสร้างกระจายตัว” (Dissipative Structures Theory) ซึ่งอธิบายว่าระบบที่อยู่ห่างจากสภาวะสมดุลสามารถจัดระเบียบตัวเองใหม่ให้มีความซับซ้อนและมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ แนวคิดนี้ช่วยเชื่อมโยงเรื่อง “การจัดระเบียบตัวเอง” (Self-organization) เข้ากับกฎทางเทอร์โมไดนามิกส์

ทฤษฎีระบบในยุคสมัยใหม่ (Modern Systems Theory)

ในยุคปัจจุบันแนวคิดระบบได้พัฒนาต่อไปสู่การศึกษาระบบที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น เช่น “ระบบการจัดการตัวเอง” (Self-organizing Systems) และ “ระบบปรับตัว” (Adaptive Systems) โดย Santa Fe Institute เป็นศูนย์กลางสำคัญในการพัฒนา “ทฤษฎีระบบปรับตัวซับซ้อน” (Complex Adaptive Systems Theory) ซึ่งศึกษาระบบที่ประกอบด้วยตัวแทน (Agents) จำนวนมากที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้

Peter Senge (1990) ได้นำแนวคิดระบบมาประยุกต์ใช้กับองค์กรในหนังสือ The Fifth Discipline โดยเสนอแนวคิด “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ซึ่งการคิดเชิงระบบถูกมองว่าเป็นวินัยที่สำคัญที่ช่วยบูรณาการองค์ความรู้ทั้งหมดเข้าด้วยกัน

Niklas Luhmann (1995) ได้พัฒนาทฤษฎี “ระบบทางสังคม” (Social Systems Theory) ซึ่งมองว่าสังคมคือระบบของการสื่อสารที่มีการสร้างและอ้างอิงตัวเอง (Self-referential, Autopoietic) ทฤษฎีนี้มีอิทธิพลต่อแนวคิดสังคมวิทยาและการศึกษารูปแบบองค์กรในยุคหลังสมัยใหม่

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ทฤษฎีระบบถูกนำไปใช้แก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความยั่งยืน และการบริหารจัดการในโลกยุคโลกาภิวัตน์ Donella Meadows (2008) เสนอแนวคิด “จุดคานงัด” (Leverage Points) ซึ่งหมายถึงจุดเล็ก ๆ ในระบบที่ถ้าหากปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม อาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในระบบทั้งหมด

ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล แนวคิดระบบยังถูกขยายไปสู่การศึกษาระบบอัจฉริยะ เช่น โครงข่ายประสาทเทียม (Artificial Neural Networks) และ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ซึ่งแสดงพฤติกรรมที่คล้ายกับระบบชีวภาพที่สามารถเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาได้ด้วยตนเอง

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พัฒนาการของทฤษฎีระบบแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงจากการคิดแบบแยกส่วนไปสู่การมองโลกแบบองค์รวมที่มีความซับซ้อนและเชื่อมโยงกัน ทฤษฎีนี้พัฒนามาจากการศึกษาระบบชีววิทยาในยุคแรก ๆ จนถึงการใช้ในหลากหลายสาขา เช่น

วิศวกรรม การบริหารองค์กร การสื่อสาร และการศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นและศักยภาพของทฤษฎีนี้ในการอธิบายโลกที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน

3. องค์ประกอบของทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบได้รับการพัฒนาและประยุกต์ใช้ในหลากหลายสาขาวิชา ทำให้เกิดแนวคิดและรูปแบบของทฤษฎีระบบที่หลากหลาย แต่ละประเภทยังมีจุดเน้นและมุมมองที่แตกต่างกันในการอธิบายและวิเคราะห์ระบบ การทำความเข้าใจประเภทต่าง ๆ ของทฤษฎีระบบจะช่วยให้สามารถเลือกใช้แนวคิดที่เหมาะสมกับบริบทและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) เป็นแนวคิดที่พัฒนาโดยนักชีววิทยาชาวออสเตรียชื่อ Ludwig von Bertalanffy ซึ่งได้เสนอแนวคิด “General Systems Theory” ในช่วงทศวรรษ 1950 เพื่ออธิบายความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของส่วนประกอบต่าง ๆ ภายในระบบ โดยมองว่าระบบหนึ่ง ๆ ไม่ได้ดำรงอยู่โดยลำพัง แต่มีความสัมพันธ์ซับซ้อนกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และสามารถวิเคราะห์ได้ผ่านโครงสร้างหลัก 3 ส่วน ได้แก่ Input Process และ Output\

องค์ประกอบแรกของระบบ คือ Input หรือข้อมูลนำเข้า หมายถึง ทรัพยากร ข้อมูล บุคลากร หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้าสู่ระบบ เพื่อรอการประมวลผล ตัวอย่างเช่น ในระบบการศึกษา Input อาจหมายถึง นักเรียน ครู สื่อการสอน และหลักสูตร

องค์ประกอบที่ 2 คือ Process หรือกระบวนการ ซึ่งหมายถึง ขั้นตอนหรือกลไกภายในระบบที่ทำหน้าที่เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา Input ให้กลายเป็นผลผลิต เช่น กระบวนการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การประเมินผล และการพัฒนาผู้เรียน

องค์ประกอบสุดท้ายคือ Output หรือผลผลิต ซึ่งหมายถึงสิ่งที่ได้จากการประมวลผล เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรม หรือทักษะของผู้เรียน

แนวคิดนี้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในหลายสาขา เช่น การจัดการ การศึกษา วิศวกรรม และสาธารณสุข โดยช่วยให้สามารถวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาระบบอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีของแบร์ทาลันฟีจึงถือเป็นแนวคิดสำคัญที่ส่งเสริมการคิดเชิงระบบ มองภาพรวม และเข้าใจความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างเป็นองค์รวมและยั่งยืน

4. ประเภทของทฤษฎีระบบ

ทฤษฎีระบบได้ถูกพัฒนาและนำไปใช้ในหลายสาขาวิชา ทำให้เกิดแนวคิดและประเภทของทฤษฎีระบบที่หลากหลาย โดยแต่ละแนวคิดมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ซึ่งการเข้าใจประเภทเหล่านี้จะช่วยให้เราสามารถเลือกใช้แนวคิดที่เหมาะสมกับบริบทและจุดประสงค์ของการศึกษา

ทฤษฎีระบบทั่วไป (General Systems Theory)

ทฤษฎีระบบทั่วไป พัฒนาโดย Ludwig von Bertalanffy (1968) มีเป้าหมายในการค้นหาหลักการพื้นฐานที่ใช้ได้กับทุกระบบ ไม่ว่าจะเป็นระบบชีวภาพ สังคม หรือเทคโนโลยี โดยพยายามหาความเหมือนกันในโครงสร้างและพฤติกรรมของระบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนา “ภาษากลาง” สำหรับการอธิบายระบบที่หลากหลาย

Boulding (1956) ได้นำเสนอแนวคิด “ลำดับชั้นของระบบ” (Hierarchy of Systems) โดยจัดระบบตั้งแต่ระดับง่าย เช่น โครงสร้างทางกายภาพ ไปจนถึงระบบซับซ้อนอย่างจิตสำนึกหรือระบบทางจิตวิญญาณ แนวคิดนี้ช่วยให้เราเข้าใจว่าระบบที่ซับซ้อนต่างกันจำเป็นต้องใช้วิธีการวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีระบบเปิดและระบบปิด (Open and Closed Systems Theory)

Von Bertalanffy (1968) แบ่งระบบออกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่

- ระบบปิด ไม่มีการแลกเปลี่ยนสาร พลังงาน หรือข้อมูลกับสิ่งแวดล้อม ระบบแบบนี้มีแนวโน้มเข้าสู่สภาวะสมดุลและเสื่อมสภาพตามกฎเอนโทรปี
- ระบบเปิด มีการแลกเปลี่ยนกับสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถรักษาสภาพไม่สมดุลอย่างเสถียร (Steady State) และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

Katz และ Kahn (1966) นำแนวคิดระบบเปิดมาประยุกต์ใช้กับองค์กร โดยชี้ว่า องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวและแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรกับสภาพแวดล้อมเพื่อความอยู่รอด

ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics)

ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย Norbert Wiener (1948) มุ่งศึกษาเรื่องการควบคุมและการสื่อสารในระบบ ทั้งในสิ่งมีชีวิตและเครื่องจักร โดยให้ความสำคัญกับ ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และการควบคุมตัวเอง (Self-regulation)

ไซเบอร์เนติกส์แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

- ไซเบอร์เนติกส์ระดับที่หนึ่ง (First-order Cybernetics) ศึกษาการทำงานของระบบ
- ไซเบอร์เนติกส์ระดับที่สอง (Second-order Cybernetics) ศึกษาผู้สังเกตและกระบวนการเรียนรู้ของระบบ รวมถึงผลกระทบของผู้สังเกตที่มีต่อระบบ (Von Foerster, 1979)

ทฤษฎีระบบซับซ้อน (Complex Systems Theory)

ทฤษฎีระบบซับซ้อนศึกษาระบบที่มีองค์ประกอบจำนวนมากซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันแบบไม่เป็นเส้นตรง และเกิดพฤติกรรมที่คาดเดาไม่ได้หรือเรียกว่า “พฤติกรรมเกิดใหม่” (Emergent Behavior) (Holland, 1995)

ทฤษฎีความอลวน (Chaos Theory) ของ Lorenz (1963) ที่เสนอว่า การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยในจุดเริ่มต้นสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่แตกต่างกันอย่างมากในระยะยาว หรือที่รู้จักกันว่า ผลผีเสื้อ (Butterfly Effect)

ทฤษฎีระบบปรับตัว (Adaptive Systems Theory)

ระบบปรับตัวคือระบบที่สามารถเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตนเองตามประสบการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดย *Holland* (1995) เรียกกระบวนเหล่านี้ว่า Complex Adaptive Systems (CAS) ซึ่งมีตัวแทน (Agents) จำนวนมากที่มีการโต้ตอบและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

Axelrod และ Cohen (1999) เสนอว่า Complex Adaptive Systems (CAS) จะพัฒนาได้จากการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ การเลือกสรร (Selection) และ การแพร่กระจาย (Variation) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีวิวัฒนาการ

ทฤษฎีระบบทางสังคม (Social Systems Theory)

ทฤษฎีระบบทางสังคมประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงระบบในการศึกษาสังคมและองค์กร *Talcott Parsons* (1951) เป็นผู้บุกเบิกทฤษฎีนี้ โดยเสนอว่าระบบสังคมมีหน้าที่พื้นฐานสี่ประการที่ต้องทำเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ การปรับตัว (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) การบูรณาการ (Integration) และการรักษารูปแบบ (Latency) หรือที่เรียกว่ากรอบแนวคิด AGIL

Niklas Luhmann (1995) ได้พัฒนาทฤษฎีระบบทางสังคมในมุมมองใหม่ โดยเสนอว่าระบบสังคมเกิดจากการสื่อสาร ไม่ใช่จากการกระทำของปัจเจกบุคคล เขามองว่าระบบสังคมมีการอ้างอิงตัวเอง (Self-reference) และสร้างตัวเอง (Autopoiesis) ผ่านการสื่อสาร และมีการสร้างขอบเขตที่แยกตัวเองออกจากสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ประเภทของทฤษฎีระบบมีหลากหลาย ทั้งในเชิงกว้างอย่างทฤษฎีระบบทั่วไป ไปจนถึงแนวคิดเฉพาะทาง เช่น ระบบซับซ้อนหรือระบบทางสังคม แต่ละประเภทช่วยให้เราเข้าใจและวิเคราะห์ระบบจากมุมมองที่แตกต่างกัน การเลือกใช้แนวคิดให้เหมาะสมกับบริบทจะช่วยให้เราเข้าใจระบบที่เราศึกษาได้อย่างลึกซึ้งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. การประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบในบริบทของการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีระบบได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของการบริหารการศึกษาอย่างกว้างขวาง เนื่องจากระบบการศึกษามีความซับซ้อนและมีความเชื่อมโยงกับระบบอื่น ๆ ในสังคม การประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบช่วยให้ผู้บริหารการศึกษาสามารถมองภาพรวมของระบบการศึกษา เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ และพัฒนาวิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การมองสถานศึกษาเป็นระบบเปิด

สถานศึกษาเป็นระบบเปิดที่มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ข้อมูล และพลังงานกับสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง Hoy and Miskel (2013) ได้เสนอแบบจำลองระบบสังคมของสถานศึกษาที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (บุคลากร งบประมาณ ความรู้) กระบวนการแปรรูป (การเรียนการสอน การบริหาร การประเมิน) และผลผลิต (ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพัฒนาของผู้เรียน ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย)

การมองสถานศึกษาเป็นระบบเปิดช่วยให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น นโยบายการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และความต้องการของชุมชน สถานศึกษาต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จในระยะยาว (Lunenburg & Ornstein, 2012)

ตัวอย่างเช่น Senge (1990) ได้เสนอแนวคิด “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ที่ประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงระบบในการพัฒนาสถานศึกษา โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน การคิดเชิงระบบ และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ

ทฤษฎีระบบช่วยให้ผู้บริหารการศึกษาสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของระบบการศึกษา เช่น หลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผล การบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารงบประมาณ การเข้าใจความสัมพันธ์เหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถระบุปัญหาค้นหาสาเหตุที่แท้จริง และพัฒนาวิธีการแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ (Banathy, 1992)

Checkland (1981) ได้พัฒนาวิธีการคิดเชิงระบบเพื่อการแก้ปัญหา (Soft Systems Methodology) ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่มีความซับซ้อนและไม่มีโครงสร้างชัดเจน วิธีการนี้เน้นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การพัฒนาแบบจำลองเชิงแนวคิด และการเปรียบเทียบแบบจำลองกับสถานการณ์จริงเพื่อค้นหาวิธีการปรับปรุง วิธีการนี้มีประโยชน์อย่างยิ่งในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคม เช่น ปัญหาในระบบการศึกษา

การพัฒนานโยบายและการวางแผนการศึกษา

ทฤษฎีระบบมีบทบาทสำคัญในการพัฒนานโยบายและการวางแผนการศึกษา โดยช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายสามารถมองเห็นภาพรวมของระบบการศึกษาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนโยบาย Banathy (1991) ได้เสนอแนวคิดการออกแบบระบบการศึกษา (Educational Systems Design) ที่ใช้วิธีการคิดเชิงระบบในการออกแบบและพัฒนาระบบการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21

การวางแผนเชิงระบบเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การระบุความต้องการและปัญหา การพัฒนาทางเลือกและการประเมินผลกระทบ และการนำไปปฏิบัติและติดตามผล กระบวนการนี้เป็นวงจรที่ต่อเนื่องและมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอตามข้อมูลย้อนกลับและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Kaufman, Herman, & Watters, 2002)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ทฤษฎีระบบมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา Deming (1986) ได้พัฒนางวงจคุณภาพ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ที่เป็นพื้นฐานของระบบการจัดการคุณภาพในองค์กรต่างๆ รวมทั้งสถานศึกษา วงจรนี้เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุง

ระบบประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงระบบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานและเป้าหมาย การพัฒนาระบบและกลไก การดำเนินงานตามระบบ การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา ระบบนี้ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

ทฤษฎีระบบมีประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เนื่องจากช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในระบบ Fullan (2007) ได้พัฒนาแนวคิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มีพื้นฐานจากทฤษฎีระบบ โดยเน้นความสำคัญของบริบท วัฒนธรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ระบบปัจจุบัน การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น การพัฒนาความสามารถ การจัดสรรทรัพยากร และการติดตามและประเมินผล กระบวนการนี้ต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของระบบและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง (Knoster, Villa, & Thousand, 2000)

การบริหารทรัพยากรในระบบการศึกษา

ทฤษฎีระบบช่วยให้ผู้บริหารการศึกษาสามารถบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสรรทรัพยากรกับผลลัพธ์ทางการศึกษา ทรัพยากรในระบบการศึกษาไม่ได้จำกัดเฉพาะทรัพยากรทางการเงิน แต่ยังรวมถึงทรัพยากรมนุษย์ เวลา และทรัพยากรทางกายภาพอื่นๆ (Levačić, 2000)

การบริหารทรัพยากรเชิงระบบเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความต้องการ การจัดลำดับความสำคัญ การจัดสรรทรัพยากร การติดตามการใช้ทรัพยากร และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรควรคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในระบบโดยรวม ไม่ใช่เพียงผลกระทบเฉพาะส่วน (Levačić & Glover, 1998)

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีระบบมีบทบาทสำคัญในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารการศึกษา โดยช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับองค์ประกอบอื่นๆ ของระบบการศึกษา เช่น หลักสูตร การเรียนการสอน และการประเมินผล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา (Educational Management Information Systems: EMIS) เป็นตัวอย่างของการประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงระบบในการพัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (Visscher, 1996)

การพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารการศึกษาควรคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้ ความพร้อมของบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และวัฒนธรรมองค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้โดยไม่คำนึงถึงบริบทและความพร้อมอาจนำไปสู่ความล้มเหลวและความสูญเสียของทรัพยากร (Barta, Telem, & Gev, 1995)

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบในบริบทของการบริหารการศึกษาช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองภาพรวมของระบบการศึกษา เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ และพัฒนาวิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทฤษฎีระบบเสนอมุมมองที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหา การพัฒนานโยบายและแผน การพัฒนาคุณภาพ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารการศึกษา การเข้าใจและประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ผู้บริหารการศึกษาสามารถพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมในยุคปัจจุบันและอนาคต

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ทฤษฎีระบบ

วรารณ ศรีจันทร์พาล และคณะ (2565) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 สถาบันพระบรมราชชนก มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการวิจัยและพัฒนาที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก คือ การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารงานวิชาการจำนวน 175 คน และกลุ่มผู้บริหารหลักสูตรและอาจารย์พยาบาลจำนวน 10 คน การดำเนินงานขั้นที่สอง คือ การสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมกลุ่มย่อยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 9 คน เพื่อออกแบบต้นแบบการบริหารที่เหมาะสม ขั้นตอนสุดท้าย คือ การประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 123 คน

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) บริบทของการบริหารงานวิชาการ (2) หลักการ (3) วัตถุประสงค์ (4) ปัจจัยนำเข้า (5) กระบวนการบริหารงาน และ (6) ผลลัพธ์ โดยรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการใช้บริหารงานวิชาการเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถประยุกต์ใช้ได้ในระดับสถาบัน และตอบสนองต่อเป้าหมายของการจัดการศึกษาด้านพยาบาลยุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมนักศึกษาสู่การเป็นพยาบาลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วนและเป็นระบบ

มนัส จันทรพิวง และคณะ (2567) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของนักศึกษาทุนนวัตกรรม สายวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรอนุปริญญา สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร วิทยาลัยชุมชนแพร่ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและเสนอรูปแบบการบริหารที่สามารถส่งเสริมคุณลักษณะและความเป็นนวัตกรรมของนักศึกษาทุน นวัตกรรมสายวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร วิทยาลัยชุมชนแพร่ โดยใช้แนวคิดการวิเคราะห์ระบบเป็นกรอบในการดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน องค์กรต้นแบบที่เป็นแนวทางการพัฒนา และเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชนที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ด้านกระบวนการดำเนินงานได้นำแนวคิด Design Thinking มาใช้ ซึ่งครอบคลุม 6 ขั้นตอน ได้แก่ การเอาใจใส่ (Empathize) การระบุปัญหา (Define) การคิดสร้างสรรค์ (Ideate) การสร้างต้นแบบ (Prototype) การทดลอง (Test) และการนำไปสู่การดำเนินการจริง (Implement) เพื่อพัฒนาทักษะและประสบการณ์ตรงของนักศึกษา และด้านผลผลิต รูปแบบดังกล่าวช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีคุณลักษณะและความสามารถในการเป็นนวัตกรรมใน 4 มิติ ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Smart Thinking) ด้านความสามารถทางเกษตรกรรมสมัยใหม่ (Smart Farm) ด้านการตลาดดิจิทัล (Smart IO3 Digital Market) และด้านการมีจิตอาสาต่อชุมชน (Community Volunteer)

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมให้นักศึกษามีคุณลักษณะของความเป็นนวัตกรรมได้อย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับบริบทของเทคโนโลยีสมัยใหม่และความต้องการของชุมชน ซึ่งส่งผลให้การพัฒนากำลังคนระดับอาชีวศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาในยุค Thailand 4.0 อย่างเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีและวิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน

การนำเสนอเนื้อหาสารสนเทศในตอนนี้เป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีและวิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน มีเนื้อหาย่อยประกอบด้วย 5 ข้อ ได้แก่ 1) ความหมายของทฤษฎีการเรียนรู้ 2) ทฤษฎีการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน 3) ความหมายของการจัดการเรียนรู้ 4) วิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน และ 5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับที่ใช้ทฤษฎีและวิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของทฤษฎีการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการเรียนรู้สามารถสรุปความหมายของทฤษฎีการเรียนรู้ได้ดังต่อไปนี้

Skinner (1953) กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ หมายถึง หลักการทางพฤติกรรมนิยมที่อธิบายว่าการเรียนรู้เป็นผลของการเสริมแรง ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้

Bruner (1966) กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้คือกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ผ่านประสบการณ์ การจัดระบบความคิด และการค้นพบด้วยตนเองของผู้เรียน

Piaget (1970) กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ หมายถึง กรอบแนวคิดที่อธิบายกระบวนการที่มนุษย์สร้างองค์ความรู้ผ่านประสบการณ์และพัฒนาการทางสติปัญญา โดยยึดตามลำดับขั้นพัฒนาการของเด็ก

Bandura (1977) กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้เป็นกรอบความคิดที่เน้นบทบาทของการเรียนรู้ทางสังคม โดยอธิบายว่ามนุษย์เรียนรู้ผ่านการสังเกต การเลียนแบบ และแบบจำลองทางพฤติกรรม

Vygotsky (1978) กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ หมายถึง ระบบแนวคิดที่อธิบายว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากบริบททางสังคมและวัฒนธรรม โดยมีการใช้ภาษาหรือปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีประสบการณ์มากกว่า

ศศิธร เวียงวะลัย (2556) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้พยายามทำการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ทั้งของมนุษย์และสัตว์ และได้ค้นพบหลักการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่ได้อธิบายเกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีสมมติฐานแตกต่างกันไป ในปัจจุบันนักจิตวิทยาหลายท่านได้แบ่งทฤษฎีการเรียนรู้ไว้แตกต่างกัน แล้วแต่ความเชื่อของแต่ละท่าน

จากข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory) หมายถึง หลักการต่าง ๆ ที่เกิดจากนักจิตวิทยาหลายกลุ่มได้รวบรวมเพื่ออธิบายเหตุผลการได้มาขององค์ความรู้ การรักษาไว้ และการเรียกใช้องค์ความรู้ในแต่ละบุคคลได้อย่างไร ทฤษฎีการเรียนรู้ต่าง ๆ นั้น ล้วนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนกำหนดวิธีการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งเทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ วิธีที่

ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ และทำให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดประสงค์ในรายวิชาอย่างมีประสิทธิภาพโดยสมบูรณ์

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory)

เป็นทฤษฎีของศาสตราจารย์แบนดูรา (Bandura) แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) ประเทศสหรัฐอเมริกา แบนดูรามีความเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ (Bandura and Walters, 1963) จึงเรียกการเรียนรู้จากการสังเกตว่า “การเรียนรู้โดยการสังเกต” หรือ “การเลียนแบบ” และเนื่องจากมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ (Interact) กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวอยู่เสมอ แบนดูราอธิบายว่าการเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมในสังคม ซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน แบนดูรา (1969) จึงเปลี่ยนชื่อทฤษฎีการเรียนรู้ของท่านว่า การเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) แต่ต่อมาได้เปลี่ยนเป็น การเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) อีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ เนื่องจากบันดูราพบจากการทดลองว่า สาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่งในการเรียนรู้ด้วยการสังเกต คือ ผู้เรียนจะต้องเลือกสังเกตสิ่งที่ต้องการเรียนรู้โดยเฉพาะ และสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือ ผู้เรียนจะต้องมีการเข้ารหัส (Encoding) ในความทรงจำระยะยาวได้อย่างถูกต้อง

นอกจากนี้ ผู้เรียนต้องสามารถที่จะประเมินได้ว่าตนเลียนแบบได้ดีหรือไม่ดีอย่างไร และจะต้องควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ด้วย (metacognitive) แบนดูรา (Bandura, 1986) จึงสรุปว่า การเรียนรู้โดยการสังเกตจึงเป็นกระบวนการทางการรู้คิดหรือพุทธิปัญญา (Cognitive Processes) การเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ (Observational Learning หรือ Modeling) แบนดูรา (Bandura) มีความเห็นว่าทั้งสิ่งแวดล้อม และตัวผู้เรียนมีความสำคัญเท่า ๆ กัน บันดูรากล่าวว่า คนเรามีปฏิสัมพันธ์ (Interact) กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราอยู่เสมอการเรียนรู้เกิดจาก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน พฤติกรรมของคนเราส่วนมากจะเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) หรือการเลียนแบบจากตัวแบบ (Modeling) สำหรับตัวแบบไม่จำเป็นต้องเป็นตัวแบบที่มีชีวิตเท่านั้น แต่อาจจะเป็นตัวสัญลักษณ์ เช่น ตัวแบบที่เห็นในโทรทัศน์หรือภาพยนตร์หรืออาจจะเป็นรูปภาพการ์ตูนหนังสือก็ได้ นอกจากนี้ คำบอกเล่าด้วยคำพูดหรือข้อมูลที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรก็เป็นตัวแบบได้ การเรียนรู้โดยการสังเกตไม่ใช่การลอกแบบจากสิ่งที่สังเกตโดยผู้เรียนไม่คิด คุณสมบัติของผู้เรียนมีความสำคัญ เช่น ผู้เรียนจะต้องมีความสามารถที่จะรับรู้

สิ่งเร้า และสามารถสร้างรหัสหรือกำหนดสัญลักษณ์ของสิ่งที่สังเกตเก็บไว้ในความจำระยะยาว และสามารถเรียกใช้ในขณะที่ต้องแสดงพฤติกรรมเหมือนตัวแบบ

แบนดูราได้เริ่มทำการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยการสังเกต หรือการเลียนแบบ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา ได้ทำการวิจัยเป็นโครงการระยะยาว และได้ทำการพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้ทีละอย่าง โดยใช้กลุ่มทดลองและควบคุมอย่างละเอียด และเป็นขั้นตอน ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างของการวิจัยที่บันดูราและผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยการสังเกตผลการวิจัยที่ได้รับความสนใจจากนักจิตวิทยาเป็นอันมาก และมีผู้นำไปทำงานวิจัยโดยใช้สถานการณ์แตกต่างกันไป ผลที่ได้รับสนับสนุนข้อสรุปของศาสตราจารย์บันดูราเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยการสังเกต

1. ความคิดพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา บันดูราได้ให้ความสำคัญของการปฏิสัมพันธ์ของอินทรีย์และสิ่งแวดล้อม และถือว่าการเรียนรู้ก็เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม โดยผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน บันดูราได้ถือว่า บุคคลที่ต้องการจะเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเป็นสาเหตุของพฤติกรรมและได้อธิบายการปฏิสัมพันธ์ ดังนี้ บันดูราได้ให้ความแตกต่างของการเรียนรู้ (Learning) และการกระทำ (Performance) ถือว่าความแตกต่างนี้สำคัญมาก เพราะคนอาจจะเรียนรู้อะไรหลายอย่างแต่ไม่กระทำ เป็นต้นว่า นักศึกษาทุกคนที่กำลังอ่านเอกสารประกอบการสอนนี้คงจะทราบว่า การโกงในการสอบนั้นมีพฤติกรรมอย่างไร แต่นักศึกษาเพียงน้อยคนที่จะทำการโกงจริง ๆ บันดูราได้สรุปว่าพฤติกรรมของมนุษย์อาจจะแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท

1.1 พฤติกรรมสนองตอบที่เกิดจากการเรียนรู้ ผู้ซึ่งแสดงออกหรือกระทำ
สม่ำเสมอ

1.2 พฤติกรรมที่เรียนรู้แต่ไม่เคยแสดงออกหรือกระทำ

1.3 พฤติกรรมที่ไม่เคยแสดงออกทางการกระทำ เพราะไม่เคยเรียนรู้จริง ๆ

บันดูราไม่เชื่อว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะคงตัวอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และทั้งสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ตัวอย่างเช่น เด็กที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวก็คาดหวังว่าผู้อื่นจะแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวตอบตนด้วย ความหวังนี้ก็ส่งเสริมให้เด็กแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว และผลพวงก็คือว่าเด็กอื่น (แม้ว่าจะไม่ก้าวร้าว) ก็แสดงพฤติกรรมตอบสนองแบบก้าวร้าวด้วย และเป็นเหตุให้เด็กที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวยิ่งแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการย้ำความคาดหวังของตน บันดูราสรุปว่า “เด็กที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวจะสร้างบรรยากาศก้าวร้าวรอบ ๆ ตัว จึงทำให้เด็กอื่นที่มีพฤติกรรมอ่อนโยนไม่ก้าวร้าวแสดงพฤติกรรมตอบสนองก้าวร้าว เพราะเป็นการแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งแวดล้อมที่ก้าวร้าว”

2. กระบวนการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศทางปัญญาหรือปัญญานิยม (Cognitive Information Processing: CIP หรือ Cognitivism) อยู่บนฐานของกระบวนการคิดก่อนแสดง

พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่จะถูกสังเกต สิ่งเหล่านั้นก็เป็นเพียงการบ่งชี้ว่าสิ่งนี้กำลังดำเนินต่อไปในสมองของผู้เรียนเท่านั้น ภายในจิตใจของผู้เรียนก็เหมือนกับกระจก องค์กรความรู้ใหม่ ๆ และทักษะใหม่ ๆ ที่จะทำการสะท้อนส่งออกมา กระบวนการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศทางปัญญา (CIP) จะถูกใช้ก็ต่อเมื่อผู้เรียนกระทำการมองหาหนทางที่จะทำความเข้าใจและประมวลผลข้อมูลสารสนเทศซึ่งเขาหรือเธอได้รับรู้และเกี่ยวข้องกับมัน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เขาหรือเธอพร้อมที่จะรู้ และมีสิ่งเหล่านี้บ้าง สิ่งเหล่านี้ถูกเก็บไว้ภายในหน่วยความจำของเขาหรือเธออยู่บ้างแล้ว ผู้เรียนถูกมองในสภาพที่เหมือนกับการได้วางกฎเกณฑ์การลงมือปฏิบัติไว้ก่อนล่วงหน้าแล้ว ในการเรียนรู้ของเขาและเธอด้วยตนเองในแนวคิดทฤษฎีนี้

3. กฎเกณฑ์ของผู้จัดการเรียนการสอนที่ยึดแนวคิดกระบวนการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศทางปัญญา (CIP) ครูผู้สอนต้องเตรียมหนทางที่จะช่วยเหลือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ ความสำคัญคือ การนำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้ชัดเจนและเป็นข้อมูลสารสนเทศชนิดที่มีเหตุผลให้ผู้เรียนต้องจัดการกับข้อมูลสารสนเทศโดยการจำแนก แยกแยะ ไตร่ตรอง และประมวลผลข้อมูลสารสนเทศเหล่านี้ ดังนั้นการทำให้เป็นผลงานชิ้นใหญ่ ๆ และมีลำดับขั้นตอนอย่างเป็นเหตุเป็นผลจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ

4. วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ใช้กับแนวคิดกระบวนการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศทางปัญญา (CIP) มีดังนี้

- 4.1 การจัดให้ได้เถียง อภิปราย และการให้เหตุผล
- 4.2 การให้แก้ปัญหาและจัดทำโครงการที่ยุ่งยากลำบาก
- 4.3 การเปรียบเทียบหรือถ้อยคำสำนวนอุปมาอุปไมย
- 4.4 การจำแนกแยกแยะหรือการให้ทำงานเป็นชิ้นเป็นอันของข้อมูลสารสนเทศภายใต้การให้เหตุผลของกลุ่มผู้เรียน
- 4.5 การให้เขียนสำนวนหรือคำประพันธ์สั้น ๆ เช่น การย่อหรือสรุปความที่ช่วยให้ผู้เรียนจำได้

5. เมื่อไรควรใช้กระบวนการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศทางปัญญา (CIP) ภายใต้เงื่อนไขที่ CIP มีส่วนสนับสนุนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ ได้แก่

- 5.1 ผู้เรียนมีประสบการณ์เกี่ยวกับเนื้อหาสาระหรือมีความสัมพันธ์ในขอบเขตขององค์ความรู้ที่นั้นอยู่แล้ว
- 5.2 แหล่งการเรียนรู้ (Resources) มีจำนวนมากมายที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้มีการเชื่อมโยงองค์ความรู้ใหม่ไปยังเนื้อหาสาระ ก่อให้เกิดองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนได้
- 5.3 ผู้เรียนมีความจำเป็น หรือมีความต้องการแสวงหาแนวทางเพื่อให้เกิดการพัฒนาความเข้าใจมากขึ้นในองค์ความรู้และในข้อมูลสารสนเทศนั้น ๆ

5.4 เวลาแห่งการเรียนการสอน เพื่อเกิดการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจ
มิได้จำกัดเวลาอย่างเข้มงวด

6. ทักษะต่าง ๆ ที่ควรได้รับการเรียนรู้จากกระบวนการประมวลผลทางปัญญา (CIP)

6.1 ความสามารถพื้นฐานคอมพิวเตอร์ที่มีความยุ่งยาก หรือปัญหาต่าง ๆ ที่
เกี่ยวกับการเคลื่อนไหวด้วยเครื่องจักร

6.2 การจัดจำแนกแยกแยะความเสียหาย อันตรายที่จะเกิดขึ้น
ซึ่งมีจำนวนมากมาย อธิบาย และจำแนกวัตถุต่าง ๆ ที่มีความเสี่ยงภัยอันตรายและการเก็บรักษา
อย่างถูกต้อง และการเคลื่อนย้าย การประมาณเวลาของการออกคำสั่งการเดินเรือ

7. จุดด้อยของกระบวนการประมวลผลทางปัญญา

7.1 ผู้เรียนต้องมียุทธศาสตร์ความรู้พื้นฐานของเนื้อหา นั้น ๆ อยู่บ้าง ผู้เรียน
มีความจำเป็นต้องเชื่อมโยงสิ่งที่รู้อย่างพร้อมมูลเป็นภาพองค์รวมทั้งหมด

7.2 การเรียนรู้บางครั้งก็บิดเบือนไปไม่ตรงกับความจริงจากสิ่งที่ผู้เรียนรู้ทุก
อย่างได้อย่างพร้อมมูล จึงเป็นการเรียนรู้ที่ผิดพลาดทำให้เกิดผลเสียแก่ผู้เรียนได้

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา เป็นการเรียนรู้
โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ (Observational Learning หรือ Modeling) โดยผู้เรียน
จะมีปฏิสัมพันธ์ (Interact) กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ การเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน
และสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน โดยพฤติกรรมของผู้เรียน
ส่วนมากจะเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) หรือการเลียนแบบจากตัวแบบ
(Modeling)

2.2 ทฤษฎีขั้นตอนการมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

Wallis (อ้างถึงใน ศศิธร เวียงะลัย, 2556) ได้แบ่งขั้นตอนการมีความคิดสร้างสรรค์
ในการแก้ปัญหา ออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ระยะแรก เป็นช่วงเตรียมพร้อม (Preparation) เป็นช่วงค้นหาว่าปัญหาคืออะไร
ขั้นตอนนี้ใช้สมองข้างซ้ายทำงาน

ขั้นตอนที่ 2 เป็นช่วงคิดวิเคราะห์ปัญหา (Incubation) เป็นช่วงเวลาที่เรากำลังคิดถึง
ปัญหาที่พบในขั้นแรก ๆ เป็นปัญหาจริงหรือไม่ และจะแก้ปัญหายังไง ขั้นตอนนี้อาจต้องใช้
เวลานานนับนาท หรือเป็นวัน หรือเป็นสัปดาห์ บางครั้งอาจเป็นปี ซึ่งขั้นตอนนี้ใช้สมองข้างขวาทำงาน

ขั้นตอนที่ 3 เป็นช่วงเกิดความคิดที่จะแก้ปัญห (Illumination) ความคิด
ในการแก้ปัญหาก็เกิดขึ้นอย่างมากมายในช่วงเวลาสั้น ๆ อาจแค่ไม่กี่นาทีหรือไม่ก็ชั่วโง่ง
ขั้นตอนนี้ขึ้นอยู่กับสมองข้างขวา

ขั้นตอนสุดท้าย คือ ปฏิบัติการแก้ปัญหา (Verification) เป็นช่วงที่จะเกิดผลปฏิบัติหรือกิจกรรมแก้ปัญหาที่ต่อเนื่องมาจากการคิดวิเคราะห์ปัญหาแล้ว และถอยหลังไปตั้งหลักคำนึงถึงปัญหาและวิธีแก้ไข ขั้นตอนนี้จะกลับไปใช้สมองข้างซ้าย

นอกจากนี้ โรเจอร์ วอน โอช (Roger von Oech, 2008 อ้างถึงใน ศศิธร เวียงวะลัย, 2556) ได้เสนอทฤษฎีการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา โดยแบ่งขั้นตอนออกเป็น 7 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 มีความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหา (Motivation)

ขั้นตอนที่ 2 ค้นหาข้อมูลโดยมองออกไปในวงกว้างและหาข้อมูลต่าง ๆ เข้ามา

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการเก็บข้อมูลมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง (Manipulation) อาจมีการแก้ไขหรือกำจัดข้อสมมติฐานเก่า ๆ แล้วสร้างความคิดใหม่ ๆ ขึ้นมา

ขั้นตอนที่ 4 เป็นช่วงของการวิเคราะห์ปัญหา (Incubation) เป็นช่วงที่เดินออกมาจากปัญหา มาตั้งหลักคิดวิเคราะห์ปัญหาและมองลึกไปหลาย ๆ ด้าน การที่ไม่แก้ปัญหาในทันทีจะเป็นผลดี เพราะจะได้พัฒนาความคิดต่าง ๆ สรรหาความคิดที่ดีกว่า

ขั้นตอนที่ 5 เป็นระยะที่มีความคิดต่าง ๆ ผุดขึ้นมามากมาย (Illumination) แล้วพยายามเก็บข้อมูลหรือ ความคิดเหล่านี้เอาไว้ เพราะฉะนั้นเราไม่ควรใช้เวลาทำงานตลอดทั้งวัน ควรจะมีเวลาที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ด้วย หลังจากนั้นเป็นช่วงที่มีการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหามาแบบสร้างสรรค์

โดยขั้นตอนที่ 6 เป็นการต้องตัดสินใจว่าจะเลือกแก้ปัญหายังไง (Evaluation) แม้ว่าความคิดที่เกิดขึ้นนั้นจะไม่สมบูรณ์แบบก็ตาม

ขั้นตอนสุดท้าย คือ การลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจไว้ (Action)

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีขั้นตอนการมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาเป็นขั้นตอนการมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเตรียมพร้อม 2) การคิดวิเคราะห์ปัญหา 3) การคิดที่จะแก้ปัญหา และ 4) การแก้ปัญหา

3. ความหมายของการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการจัดการเรียนรู้ พบว่า นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ทั้งเหมือนและแตกต่างกัน ดังนี้

ประกาศิต อานุภาพแสนยากร (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงทางสติปัญญาที่มีลักษณะค่อนข้างถาวร โดยเป็นผลมาจาก ประสบการณ์หรือการฝึกหัดที่มีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน การเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถ

เกิดขึ้น ได้ทั้งพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน ผลที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลง คือ ความรู้ อารมณ์ และทักษะใหม่

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553) และอชรา เอ็บสุศิริ (2556) มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับความหมายของ การจัดการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกฝนหรือฝึกหัด

สิริอร วิชชาวุธ (2554) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนรู้ ไว้ว่า มีองค์ประกอบหลัก ๆ อยู่ 3 ประการ คือ 1) มนุษย์ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจาก “ไม่รู้” เป็น “รู้” “ทำไม่ได้” เป็น “ทำได้” “ไม่เคยทำ” เป็น “ทำ” 2) การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมนั้นต้องเป็นไปอย่างถาวร (Permanent not Temporary) และ 3) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น เกิดจากประสบการณ์ การฝึกฝนและการฝึกหัด ไม่ใช่จากเหตุอื่น โดยนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นมีความเห็นตรงกันคือ การจัดการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการ วิธีการในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้โดยมีการจัดบรรยากาศ เนื้อหาสาระ กระบวนการ การประเมินผลการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน แหล่งการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิตให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มตามความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน มุ่งประโยชน์ สูงสุดแก่ผู้เรียน ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่ง เรียนรู้ที่หลากหลาย ผู้เรียนสามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ใน ชีวิตจริง

4. วิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า วิธีการจัดการเรียนรู้ ในการพัฒนาผู้เรียน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์ (Conflict Situation Skills Method) เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างหนึ่งที่ฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ได้มีโอกาสสัมผัสกับสิ่งที่จะเรียนรู้ หรือมีกัลยาณมิตร ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำ ประสบการณ์จากการเรียนรู้นั้นมาเป็นแนวทางในการเลือกและตัดสินใจ โดยผ่านการวิเคราะห์และ ประเมินค่า เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ลักษณะของวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์ ผู้สอนจะต้อง มีการเตรียมการล่วงหน้า ทั้งในด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และเตรียมตัวผู้สอนเป็นอย่างดี จึงจะทำให้ เกิดประสิทธิผลจากการจัดกิจกรรมการเรียน ดังต่อไปนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม

1.1 การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน ในเรื่องดังต่อไปนี้

- ความสงบ ผิดกีดกันให้ผู้เรียนรู้จักการสำรวจกาย วาจา ใจ มีการปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ

- ความใกล้ชิดกับธรรมชาติ สามารถนำธรรมชาติเข้ามาสู่ชั้นเรียน และนำผู้เรียนออกสู่สิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติและแหล่งวิทยาการในชุมชน ผู้เรียนได้ประสบการณ์ตรงทำให้ผู้เรียนได้มองเห็นความจำเป็นที่จะสงวนรักษาธรรมชาติไว้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต

- มีความแปลกใหม่และเปลี่ยนแปลงไม่จำเจ มีการจัดห้องเรียนให้สอดคล้องกับเรื่องที่เรียน มีการจัดแต่งห้องด้วยป้ายนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย

- จัดสภาพห้องเรียนให้มีความสะอาด และจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระเบียบ

1.2 การเตรียมจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้สอนจะต้องรู้จักนำเทคนิคมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เช่น การใช้เกม นิทาน เพลง บทกลอน กรณียตัวอย่าง การทายปัญหา ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล มีการอภิปรายร่วมกัน มีสื่อการสอน

1.3 การสร้างแรงจูงใจ

ผู้สอนจะต้องมีกลวิธีในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความศรัทธาต่อการสอนของผู้สอน ซึ่งจะนำไปสู่ความสนใจในการเรียน

2. ด้านการเตรียมความพร้อมของผู้สอน

2.1 คุณธรรม ผู้สอนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน คุณธรรมที่สำคัญ คือ ความเมตตา กรุณา ผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือเขาได้ทั้งในวิชาการและการดำเนินชีวิต

2.2 ความรู้ที่ดี ผู้สอนต้องเตรียมความรู้ในเนื้อหาสาระที่จะถ่ายทอดให้แก่ศิษย์ ตลอดจนมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวให้ศิษย์

2.3 วิธีการสอนที่ดี ผู้สอนจะต้องใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการเรียนรู้หรือจุดประสงค์

2.4 บุคลิกภาพ ผู้สอนที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะทำให้ศิษย์เกิดความศรัทธาเลื่อมใส บุคลิกภาพที่ดี เป็นปัจจัยภายนอกที่สร้างศรัทธาในขั้นต้น

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

จากแนวคิดของ สุมณ อมรวิวัฒน์ ได้เสนอการใช้กระบวนการเผชิญสถานการณ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 การรวบรวม ข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความรู้และหลักการ

ขั้นที่ 2 การประเมินค่าและประโยชน์

ขั้นที่ 3 การเลือกและการตัดสินใจ

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติ

การนำกระบวนการเผชิญสถานการณ์มาใช้ในการเรียนการสอนในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

ผู้สอนอาจนำเสนอสถานการณ์ที่เป็นข่าว ภาพข่าวจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นจริง บทความ หรือกรณีศึกษามากระตุ้นให้ผู้เรียนได้ตอบคำถามในประเด็นสำคัญที่ผู้สอนกำหนด เพื่อให้เกิดความตระหนักในปัญหาที่เกิดขึ้น หรือเห็นความสำคัญที่จะต้องศึกษาในเรื่องที่ผู้สอนนำเสนอ ซึ่งเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับบทเรียน

ขั้นสอน

ขั้นที่ 1 การรวบรวมข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความรู้ และหลักการ

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นพื้นฐานของการเผชิญสถานการณ์และการแก้ปัญหา ผู้สอนอาจมอบหมายให้ผู้เรียนได้ไปศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษา หรือข่าวสารการกระทำที่สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา ซึ่งผู้สอนอาจจะหาแหล่งข้อมูล ความรู้หรือแหล่งข่าวสารให้แก่ผู้เรียน

ขั้นที่ 2 การประเมินคุณค่าและประโยชน์

เมื่อผู้เรียนได้ศึกษาความรู้ หรือข่าวสารข้อมูล หรือสถานการณ์ที่ผู้สอนมอบหมายแล้ว ผู้เรียนจะต้องนำมาศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ และประเมินสถานการณ์หรือข้อมูลที่ศึกษาในขั้นตอนนี้จะต้องฝึกให้ผู้เรียนได้รู้จักหลักและวิธีการคิดในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อคิดว่า สถานการณ์ หรือข้อมูลที่ได้ศึกษานั้นมีคุณค่ามากน้อย หรือมีประโยชน์เพียงไร หรือมีโทษอย่างไร อาจมีการประเมินตามความเหมาะสม การคิดประเมินค่า มีความสำคัญและมีผลต่อการเลือกตัดสินใจ

ขั้นที่ 3 การเลือกและการตัดสินใจ

ขั้นตอนนี้ จะเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 2 เมื่อผู้เรียนได้ประเมินคุณค่าและประโยชน์จากข้อมูลและข่าวสารแล้ว จะมองเห็นช่องทางว่าถ้าตนเองได้ประสบกับสถานการณ์ดังกล่าวหรือสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันนั้น ผู้เรียนจะสามารถเลือกและตัดสินใจอย่างไร จึงจะถูกต้อง หรือได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง เพื่อจะได้ไม่เกิดปัญหาจากการตัดสินใจที่ผิดพลาด

ในขั้นนี้ผู้สอนอาจจะสร้างสถานการณ์ที่เป็นกรณีตัวอย่างปัญหาในชีวิตจริงของผู้เรียน อาจจะเป็นปัญหาในครอบครัว โรงเรียน สังคม และตั้งประเด็นคำถามให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะในการเลือกและการตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างมีหลักการ

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติ

เมื่อผู้เรียนได้ฝึกทักษะตั้งแต่ขั้นการรวบรวมข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความรู้และหลักการ ได้ฝึกการประเมินคุณค่าและประโยชน์ ตลอดจนการเลือกและตัดสินใจไปแล้ว ขั้นตอนที่สำคัญคือ ควรจะฝึกให้ผู้เรียนได้รู้จักนำไปปฏิบัติ ซึ่งในบางสถานการณ์ ผู้เรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง จะทำให้ผู้เรียนได้พิสูจน์ว่า การที่ตนได้ตัดสินใจเลือกนั้น เมื่อนำไปปฏิบัติจริงแล้ว ได้ผลดีหรือได้รับประโยชน์อย่างไร ตัดสินใจถูกต้องหรือไม่ แต่ในกรณีสถานการณ์นั้นไม่เหมาะสมกับการนำไปปฏิบัติด้วยตนเอง ผู้สอนอาจจะออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนได้พิสูจน์ความรู้ในแง่ปฏิบัติ โดยการสัมภาษณ์จากบุคคล ผู้ที่มีประสบการณ์หรือผู้มีความรู้ หรือจากผลงานของนักวิชาการที่ได้พิสูจน์หรือทดลองปฏิบัติแล้วเป็นการยืนยันและเป็นการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้เรียน

ขั้นสรุป

เมื่อผู้สอนได้ดำเนินการให้ผู้เรียนทำกิจกรรมจนครบทุกขั้นตอนของกระบวนการเผชิญสถานการณ์แล้ว ผู้สอนควรให้ผู้เรียนได้ช่วยกันสรุปแนวคิดหรือความรู้และประสบการณ์ที่ตนได้รับ เป็นการย้ำเตือนให้เกิดความกระจ่างชัดขึ้น

ขั้นการวัดและการประเมินผล

ผู้สอนควรมีวิธีการวัดและการประเมินผลให้ครอบคลุมทั้งด้านพุทธิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย มีการกำหนดเครื่องมือวัดและประเมิน พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การวัดและการประเมินผลให้ชัดเจน

ประโยชน์ ข้อจำกัด และการนำไปใช้ของการจัดการเรียนการเรียนรู้โดยใช้ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์

ตามแนวคิดของ สุมณ อมรวิวัฒน์ สามารถสรุปได้ใจความได้ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์

1.1 ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ตลอดจนเป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ทำให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1.2 ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอย่างเป็นผู้รู้เท่าทัน มีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างหลากหลาย โดยคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานของสังคมและเกณฑ์ด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.3 ผู้เรียนรู้จักการเลือกและการตัดสินใจ โดยอาศัยพื้นฐานจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งมีหลากหลาย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตปัจจุบัน เนื่องจากผู้เรียนไม่อาจจะเผชิญสถานการณ์ที่รุนแรง หรือร้ายแรงได้จริง แต่การที่ได้เรียนรู้ตัวอย่างเหตุการณ์จริง จะทำให้ผู้เรียนสามารถฝึกทักษะการเลือกและการตัดสินใจในการแก้ปัญหาอย่างมีหลักการ

1.4 ผู้เรียนสามารถปฏิบัติตนในการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหาชีวิตจริง ซึ่งจะต้องใช้วิธีการปฏิบัติ โดยอาศัยหลักธรรมของศาสนาเป็นแนวทาง เพื่อให้การปฏิบัติตนบรรลุผลโดยมีการฝึกฝนตนเองให้มีสติสัมปชัญญะ รู้เท่าทันปัญหาและสถานการณ์ที่กำลังเผชิญ เพื่อจะได้ปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง การเผชิญสถานการณ์มีหลายระดับ ทั้งในบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ ตลอดจนระดับโลก ซึ่งทุกระดับจะมีการแก้ปัญหาโดยใช้วิธีคิดอย่างถูกต้อง

2. ข้อจำกัด

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะได้ผลบรรลุจุดประสงค์ของเรื่องที่จะสอนนั้น จะต้องใช้เวลามาก ผู้สอนต้องออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ศึกษาความรู้ และฝึกปฏิบัติในห้องเรียนบ้าง ซึ่งทำให้ผู้สอนบางคนจะเห็นว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก มองข้ามการเลือกนำทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์ไปใช้กับการเรียนการสอน

3. การนำไปใช้

ผู้สอนสามารถนำทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเลือกเรื่องที่เหมาะสมกับการให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะในการหาความรู้และข่าวสารต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ให้เข้ากับเรื่องที่จะเรียน และเป็นข้อมูลในการฝึกทักษะการประเมินค่าไปสู่การเลือกและการตัดสินใจ จนกระทั่งถึงการนำไปปฏิบัติหรือพิสูจน์ความรู้ หรือใช้ในการจัดการเรียนรู้ในเรื่องที่เน้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะทางความคิดสู่การปฏิบัติ

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้สิ่งที่จะเรียนรู้ หรือมีกลายามิตรช่วยให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำประสบการณ์จากการเรียนรู้นั้นมาเป็นแนวทางในการเลือกและตัดสินใจ โดยผ่านการวิเคราะห์และประเมินค่า เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

4.2 การจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning Method)

มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลักษณะของวิธีการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์

การจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning Method) เป็นแนวทางที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการกระทำ (learning by doing) ซึ่งถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการลงมือปฏิบัติและสะท้อนผลจากประสบการณ์จริง โดยมีแนวคิดพื้นฐานว่า ความรู้ไม่สามารถถ่ายทอดโดยตรงจากครูสู่ผู้เรียนได้ทั้งหมด แต่ต้องเกิดจากการมีประสบการณ์ตรงแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างความเข้าใจด้วยตนเอง (Kolb, 1984) วิธีการนี้จึงส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหา และการปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะเด่นของการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ คือ การเน้นบริบทที่เป็นจริง หรือเสมือนจริง เช่น การจำลองสถานการณ์ การทำโครงการ หรือการลงพื้นที่เรียนรู้จริง โดยครูจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) มากกว่าผู้ถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้ในลักษณะนี้จึงเหมาะสำหรับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องการความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การตัดสินใจ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

โดยสรุป การจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านประสบการณ์จริง ซึ่งช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์

กระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตามแนวคิดของ Kolb (1984) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การมีประสบการณ์โดยตรง (Concrete Experience) 2) การสะท้อนประสบการณ์ (Reflective Observation) 3) การสร้างแนวคิดนามธรรม (Abstract Conceptualization) และ 4) การทดลองนำไปใช้ (Active Experimentation) ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะวนเป็นวัฏจักร (learning cycle) ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและลึกซึ้ง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นแรก ผู้เรียนจะต้องได้มีโอกาสสัมผัสกับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการเรียนรู้ เช่น การทำกิจกรรมกลุ่ม การลงพื้นที่ หรือการจำลองสถานการณ์ ขั้นตอนนี้มีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นความสนใจและสร้างบริบทที่แท้จริงให้กับการเรียนรู้

ขั้นการสะท้อนประสบการณ์ ซึ่งผู้เรียนจะได้วิเคราะห์สิ่งที่ตนได้พบเจอหรือรู้สึกจากกิจกรรมนั้น เช่น การเขียนบันทึก การอภิปราย หรือการตั้งคำถามสะท้อนความคิด ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเริ่มมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์กับแนวคิดที่มีอยู่

การสร้างแนวคิดนามธรรม โดยผู้เรียนจะเริ่มสังเคราะห์ความรู้หรือทฤษฎีจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ อาจเป็นการเปรียบเทียบกับแนวคิดเดิม หรือการตั้งสมมุติฐานใหม่จากประสบการณ์ที่พบ

สุดท้าย คือ การนำความรู้ที่ได้ไปทดลองหรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ เพื่อทดสอบความเข้าใจและปรับแนวทางการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เป็นวัฏจักรที่ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตจริงได้

การวัดและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์

การวัดและประเมินผลในการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จำเป็นต้องใช้เครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ การประเมินแบบดั้งเดิมที่เน้นการวัดผลสัมฤทธิ์จากแบบทดสอบอาจไม่เพียงพอในการสะท้อนคุณภาพของกระบวนการเรียนรู้แบบนี้ จึงต้องใช้การประเมินแบบเน้นกระบวนการ (process-based assessment) และการประเมินจากผลงาน (performance-based assessment) ร่วมด้วย (Moon, 2004)

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน เช่น แฟ้มสะสมงาน (portfolio) แบบสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินตนเอง (self-assessment) และการสะท้อนความคิด (reflection journal) ล้วนมีบทบาทในการบันทึกและแสดงพัฒนาการของผู้เรียนในแต่ละขั้นตอนของการเรียนรู้ อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ การประเมินผลควรพิจารณาทั้งด้านผลลัพธ์ (outcomes) และกระบวนการ (process) โดยผลลัพธ์อาจวัดจากความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์ใหม่ หรือความสามารถในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่วนการประเมินกระบวนการจะเน้นที่การมีส่วนร่วม การคิดวิเคราะห์ และการสะท้อนตนเองในแต่ละกิจกรรม

กล่าวโดยสรุป การประเมินผลในรูปแบบการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ จะเน้นที่ความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องของผู้เรียนในทุกมิติ ผ่านเครื่องมือที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและสะท้อนผลการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านการลงมือปฏิบัติ การสะท้อนความคิด และการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน ขั้นตอนการเรียนรู้ที่เป็นระบบตามแนวคิดของ Kolb ช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ทั้งทางปัญญา และทักษะชีวิต อีกทั้งการประเมินผลที่หลากหลายยังช่วยให้เห็นถึงพัฒนาการที่แท้จริงของผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยรวมวิธีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จึงเหมาะสมอย่างยิ่งกับบริบทการศึกษา ยุคใหม่ที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่รู้ รู้จักคิด และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันและสังคม

4.3 การจัดการเรียนรู้แบบซักค้าน (Jurisprudential Inquiry Method)

การจัดการเรียนรู้แบบซักค้าน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลในการแก้ปัญหา แล้วแสดงจุดยืนของตนเองและทดสอบจุดยืนที่เลือกนั้นว่า เป็นจุดยืนที่แท้จริงของตนเอง โดยมีผู้สอนเป็นผู้คอยช่วยเหลือในการทดสอบจุดยืน โดยการใช้

คำถามชักค้ำน ซึ่งคำถามที่ผู้สอนนำมาใช้เป็นคำถามที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้วิธีการให้เหตุผลที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อไป (สุคนธ์ สนิธพานนท์, พongจันทร์ สุขยั้ง, จินตนา วีรเกียรติสุนทร และ พิวัสสา นภารัตน์, 2562)

ทฤษฎี หลักการ แนวคิดของการจัดการเรียนรู้แบบชักค้ำน

จอยส์ และวีล (Joyce & weil, 2010) พัฒนารูปแบบนี้ขึ้นจากแนวคิดของโอลิเวอร์ และเชเวอร์ (Oliver and Shaver) เกี่ยวกับการตัดสินใจอย่างชาญฉลาดในประเด็นปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องค้ำนิยมที่แตกต่างกัน ปัญหาดังกล่าวอาจเป็นปัญหาทางสังคมหรือปัญหาส่วนตัว ที่ยากแก่การตัดสินใจ การตัดสินใจอย่างชาญฉลาดก็คือ ความสามารถในการเลือกทางที่เป็นประโยชน์มากที่สุด โดยกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ น้อยที่สุด ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝนให้รู้จักวิเคราะห์ปัญหา ประมวลข้อมูล ตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีเหตุผลและแสดงจุดยืนของตนได้ ผู้สอนสามารถใช้กระบวนการชักค้ำนอันเป็นกระบวนการที่ใช้กันใ้ศาล มาทดสอบผู้เรียนว่าจุดยืนที่ตนแสดงนั้นเป็นจุดยืนที่แท้จริงของตนหรือไม่ โดยการใช้คำถามชักค้ำนที่ช่วยให้ผู้เรียนย้อนกลับไปพิจารณาความคิดเห็นอันเป็นจุดยืนของตน ซึ่งอาจทำให้ผู้เรียนปรับเปลี่ยนความคิดเห็นหรือจุดยืนของตน หรือยืนยั้นจุดยืนของตนอย่างมั่นใจขึ้น

วัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้แบบชักค้ำน

การจัดการเรียนรู้แบบชักค้ำนนี้เหมาะสำหรับสอนสาระที่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ซึ่งยากแก่การตัดสินใจ การสอนตามรูปแบบนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการในการตัดสินใจอย่างชาญฉลาด รวมทั้งวิธีการทำความเข้าใจในความคิดของตน

หลักสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบชักค้ำน

เพื่อให้การจัดการเรียนรู้แบบชักค้ำนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ปรับสภาพความสัมพันธ์ในห้องเรียน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน หรือผู้เรียนกับผู้เรียนให้เอื้อต่อการอภิปรายแสดงความคิดเห็น ผู้สอนจะต้องแสดงความเป็นกันเองจะมีใจกว้างขวาง ยอมรับฟังเหตุผล ตลอดจนพยายามปลูกฝังให้ผู้เรียนเป็นผู้มีลักษณะเช่นนั้นด้วย

2. เพื่อไม่ให้การหาข้อมูลเป็นไปอย่างกระจาย ผู้สอนต้องสร้างองค์รวมทางความคิด โดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งข้อสมมติฐานเสียก่อน ในการตั้งข้อสมมติฐานนั้น ผู้เรียนจะต้องกล่าวออกมาให้ชัดเจนว่าอะไรเป็นเหตุ อะไรเป็นผลที่จะใช้อธิบายได้ ข้อสมมติฐานนั้นใช้หลักการหรือทฤษฎีใดเป็นหลัก และข้อสรุปของเหตุการณ์นั้นคืออะไร ข้อสมมติฐานเปรียบเสมือนเข็มทิศที่คอยชี้ทางให้การหาข้อมูลและข้อสรุปเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งข้อสมมติฐานนี้อาจจะมีหลายข้อก็ได้

3. ในการใช้ข้อเท็จจริงเพื่อตรวจสอบข้อสมมติฐานนั้น จะต้องใช้ข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้และมีความคงเส้นคงวา แต่อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งในแง่ข้อเท็จจริงและค่านิยมก็จะเกิดขึ้นได้ในการทดสอบข้อสมมติฐานนี้ ผู้สอนจะต้องเน้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการประนีประนอม ไม่ใช่ตั้งมั่นอยู่บนข้อเท็จจริงหรือเหตุผลที่ตนเองหยิบยกมาแต่เพียงอย่างเดียว

4. หน้าที่สำคัญของผู้สอนก็คือการพิสูจน์จุดยืนของผู้เรียน โดยการถามเพื่อทดสอบความเข้าใจของผู้เรียน ซึ่งข้อคำถามที่ผู้สอนนำมาถามนี้เองจะเป็นการสอนให้ผู้เรียนรู้แนวทางในการคิดอย่างมีเหตุผล ผู้สอนจะยุติการถามก็ต่อเมื่อผู้สอนแน่ใจแล้วว่าผู้เรียนมีความเข้าใจในทุกเรื่องทุกประเด็นแล้วเท่านั้น

5. กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อแก้ปัญหาตามแนวโสเครตีส ซึ่งนิยมใช้การอุปมาอุปไมย (Analogies) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจค่านิยมของตนเอง ดังนั้นผู้สอนจึงจำเป็นต้องฟังเหตุผล ข้อเท็จจริง ข้อสรุปที่เกิดจากการอภิปรายแล้วสร้างอุปมาอุปไมย เพื่อสะท้อนค่านิยมของผู้เรียนให้เขามองเห็นได้

กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบซัคค่าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นนำเสนอกรณีปัญหา (Orientation to the Case)

เป็นขั้นที่ผู้สอนนำปัญหาจากกรณีตัวอย่าง สถานการณ์ มาให้ผู้เรียนวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่นำเสนอควรเป็นประเด็นที่มีทางออกให้คิดได้หลายคำตอบ ควรเป็นประโยคที่มีคำว่า “ควร...” เช่น ควรมีความหมายให้มีจดทะเบียนสมรสระหว่างเพศเดียวกันหรือไม่ ควรมีการจดทะเบียนโสเภณีหรือไม่ ควรออกกฎหมายห้ามคนสูบบุหรี่หรือไม่ ควรอนุญาตให้ผู้เรียนประกวดนางงามหรือไม่ อย่างไรก็ตามควรหลีกเลี่ยงประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อทางศาสนาที่แตกต่างกัน วิธีการนำเสนออาจกระทำได้หลายวิธี เช่น การอ่านเรื่องให้ฟัง การให้ดูภาพยนตร์ การเล่าประวัติความเป็นมา ผู้สอนต้องระลึกเสมอว่าการนำเสนอปัญหานั้นต้องทำให้ผู้เรียนได้รู้ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับปัญหา รู้ว่าใครทำอะไร เมื่อใด เพราะเหตุใด และมีแง่มุมของปัญหาที่ขัดแย้งกันอย่างไร ให้ผู้เรียนประมวลข้อเท็จจริงจากกรณีปัญหาและวิเคราะห์หาค่านิยมที่เกี่ยวข้องกัน

ขั้นที่ 2 ขั้นบ่งชี้หรือระบุประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้ง (Identifying the Issue)

เป็นขั้นที่ผู้สอนให้ผู้เรียนวิเคราะห์บ่งชี้หรือระบุประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้งดำเนินการดังนี้

1. ผู้สอนเสนอสถานการณ์ให้ผู้เรียนระบุประเด็นปัญหา วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อเท็จจริงจากประเด็นปัญหาทางสังคมที่มีหลากหลาย
2. ผู้เรียนเลือกประเด็นปัญหาที่จะอภิปรายร่วมกัน 1 ประเด็น

3. ผู้เรียนระบุหรือบ่งชี้ค่านิยมจากประเด็นที่เลือกมาอภิปรายและจำแนกปัญหาหรือความขัดแย้งตามค่านิยมนั้น ๆ

4. ผู้เรียนระบุประเด็นปัญหาที่สำคัญและตีความหมายปัญหานั้น

ขั้นที่ 3 ขั้นแสดงจุดยืนของตนเอง (Taking Positions)

ผู้สอนใช้คำถามที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ถ้ามีจุดยืนอื่น ๆ ให้เลือกอีก ผู้เรียนยังยืนยันที่จะเลือกจุดยืนเดิมหรือไม่ เพราะอะไร

2. หากสถานการณ์แปรเปลี่ยนไป ผู้เรียนยังจะยืนยันที่จะเลือกจุดยืนเดิมนี้อีกหรือไม่ เพราะอะไร

3. ถ้าผู้เรียนต้องเผชิญกับสถานการณ์อื่น ๆ จะยังยืนยันจุดยืนนี้หรือไม่

4. ผู้เรียนมีเหตุผลอะไรที่ยึดมั่นกับจุดยืนนั้น จุดยืนนั้นเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหานั้นหรือไม่

5. เหตุผลที่ยึดมั่นกับจุดยืนนั้นเป็นเหตุผลที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่หรือไม่

6. ผู้เรียนมีข้อมูลเพียงพอที่จะสนับสนุนจุดยืนนั้นหรือไม่

7. ข้อมูลที่ผู้เรียนใช้เป็นพื้นฐานของจุดยืนนั้นถูกต้องหรือไม่

8. ถ้ายึดจุดยืนนี้แล้วผลที่เกิดขึ้นตามมาคืออะไร

9. เมื่อรู้ผลที่เกิดขึ้นมาแล้ว ผู้เรียนยังยืนยันที่จะยึดถือจุดยืนนี้อีกหรือไม่

ขั้นที่ 4 ขั้นสำรวจจุดยืนและข้อโต้แย้ง (Exploring the Stances, Patterns of Argumentation)

เป็นขั้นที่ผู้สอนให้ผู้เรียนแสดงให้เห็นจุดยืนที่เป็นค่านิยม และพิสูจน์ค่านิยมเมื่อมีค่านิยมอื่นที่ไม่เหมือนหรือฝ่าฝืนค่านิยมที่เป็นจุดยืน ให้ทำความเข้าใจความกระจ่างในค่านิยมที่ขัดแย้งด้วยเหตุผลการเปรียบเทียบอุปมาอุปมัย ยืนยันยึดถือค่านิยมของตนเอง และชี้ให้เห็นจุดด้อยของค่านิยมอื่น

ขั้นที่ 5 ขั้นทำความเข้าใจและแสดงจุดยืน (Refining and Qualifying the Position)

เป็นขั้นที่ผู้เรียนแสดงจุดยืนและเหตุผลสำหรับจุดยืนที่เลือก และพิจารณาตรวจสอบจุดยืนกับสถานการณ์ที่มีลักษณะคล้ายกัน ผู้เรียนกำหนดจุดยืนที่เหมาะสม

ขั้นที่ 6 ขั้นตรวจสอบลักษณะที่แท้จริงที่เป็นคุณสมบัติของจุดยืน (Testing Factual Assumptions behind Qualified Positions)

เป็นขั้นที่ผู้เรียนทดสอบ ทำความเข้าใจคุณสมบัติของจุดยืนโดยทดสอบและค้นหาลักษณะที่แท้จริงอย่างแน่ชัด ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่สำคัญที่ตรงกับจุดยืน โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ

และหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาตรวจสอบ และสนับสนุนจุดยืนที่เป็นค่านิยมของตนอย่างเที่ยงตรง เพื่อยืนยันว่าสิ่งที่ตนยึดถืออยู่นั้นเป็นค่านิยมที่แท้จริง

ผลที่ผู้เรียนจะได้รับจากกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบซัคค่าน

ผลของกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบซัคค่าน คือ ส่งเสริมการวิเคราะห์ข้อบ่งชี้ประเด็นปัญหาในสังคม วิเคราะห์ความสามารถในการแสดงบทบาทของบุคคลอื่นในสังคม ความสามารถในการสนทนาในประเด็นทางสังคม สำหรับผลต่อผู้เรียน คือ ทำให้มีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นที่มีความแตกต่างกันในสังคม เรียนรู้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาสังคม ความสามารถในการเชื่อมโยงสังคมและตระหนักในการมีบทบาทในสังคม

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบซัคค่านนี้ส่งเสริมการเสนอความคิดเห็นที่เหมาะสมและรวดเร็วผู้เรียน และเกิดความกระฉับกระเฉงในความคิดของตนเอง เกี่ยวกับค่านิยม และเกิดความเข้าใจในตนเอง รวมทั้งผู้สอนได้เรียนรู้และเข้าใจความคิดของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนมีการมองโลกในแง่บวกกว้างขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจของผู้เรียนด้วย

4.4 การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning: PBL)

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการเรียนรู้ ซึ่งรายละเอียดของวิธีการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

การจัดการเรียนรู้โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิดอย่างเป็นระบบและส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 วิธีการจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักการคิดและการแก้ปัญหาได้ดีคือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เพราะเป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นหลักในการตั้งต้นของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งปัญหาที่นำมาใช้เป็นหลักฐานในการเรียนรู้อาจเป็นปัญหาที่อยู่ในชีวิตประจำวันของผู้เรียนหรือเรื่องราวที่สนใจ โดยฝึกให้ผู้เรียนได้แก้ปัญหาจากการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ และมีการวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งความหมายดังกล่าวสอดคล้องกับบุญนำ อินทนนท์ (2551) ได้สรุปไว้ว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นลักษณะของการสอนโดยใช้ปัญหาในชีวิตประจำวันของนักเรียนที่อาจพบมาเป็นจุดตั้งต้นของกระบวนการเรียนรู้และเป็นตัวกระตุ้นในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาด้วยเหตุผล โดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและรู้จักการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มผู้เรียนด้วยกันโดยที่ผู้สอนมีส่วนร่วมน้อยที่สุด นอกจากนี้ความหมายดังกล่าวยังสัมพันธ์กับสำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษา (2550) โดยได้สรุปไว้ว่า การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้สิ่งที่ได้จากปัญหาหรือสถานการณ์ซึ่งเป็นเรื่องใกล้ตัว ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง ปัญหาที่พบบ่อย ปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบชัดเจน หรือความแตกต่างต่าง ๆ รวมไปถึงข้อขัดแย้งสถานการณ์ที่กำหนดขึ้นให้นักเรียนได้ใช้กระบวนการคิดเพื่อแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีขั้นตอน โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ

จุดประสงค์ของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ได้แก่

1. เพื่อส่งเสริมทักษะกระบวนการคิดต่าง ๆ
2. เพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีเหตุผลเป็นระบบ

แนวคิด ทฤษฎีของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นการจัดการความรู้ที่มีแนวคิดพื้นฐานสำคัญมาจากแนวคิดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และแนวคิดการเรียนรู้แบบเอกัตภาพ โดยวิธีการจัดการเรียนรู้จะใช้ปัญหาเป็นหลัก เน้นในสิ่งที่ผู้เรียนอยากเรียนรู้โดยผู้เรียนจะเป็นผู้แก้ปัญหาโดยการแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ นำไปสู่การสืบค้นหาคำตอบหรือสร้างความรู้ใหม่ แนวคิดการจัดการเรียนรู้ดังกล่าว บาโรว์สและแทมบลิน (Barrows and Tamblyn, 1980) เป็นผู้บุกเบิกเกิดขึ้นที่ McMaster University ประเทศแคนาดา เนื่องจากปัญหาการจัดการเรียนรู้ในสาขาแพทย์ 2 ประการคือ ปัญหาจากวิธีการจัดการเรียนรู้แบบบรรยายซึ่งนิยมใช้มาก เพราะเป็นวิธีถ่ายทอดเนื้อหาได้มาก แต่ไม่ได้ทักษะกระบวนการคิดของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และปัญหาเกี่ยวกับความรู้ในด้านการแพทย์ซึ่งเป็นวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติ ซึ่งในช่วงที่เรียนอยู่ผู้เรียนได้รับความรู้กลุ่มหนึ่งไป แต่เมื่อไปทำงานกลับต้องเผชิญกับสถานการณ์หรือปัญหาหลากหลายแตกต่างจากที่ผู้สอนเคยสอนในชั้นเรียน และผู้เรียนไม่สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ เพราะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่ได้ให้ทักษะในการแก้ปัญหา

แนวทางในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

สำหรับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน สามารถจัดการเรียนรู้โดยดำเนินการตามขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. เตรียมปัญหา เป็นการเตรียมปัญหาสำหรับการเรียนรู้ โดยปัญหาจะต้องสอดคล้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้และเนื้อหาที่จะเรียนหรือสนองต่อความสนใจของผู้เรียน
2. ตั้งสมมติฐาน เป็นการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับการแก้ปัญหา เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้
3. แบ่งกลุ่มในการทำกิจกรรม เป็นการแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อให้ผู้เรียนทำกิจกรรม โดยรู้จักวางแผนเพื่อศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลมาใช้ในการแก้ปัญหา

4. ตัดสินใจในการแก้ปัญหา เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ และพิจารณาเพื่อใช้ตัดสินใจในการแก้ปัญหา

5. นำเสนอผลงาน เป็นการสรุปความรู้ที่จะสามารถนำมาใช้แก้ปัญหาที่กำหนดไว้ สอดคล้องเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยนำความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น Mind Mapping บทบาทสมมติ นิทาน เพื่อนำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

6. สรุปบทเรียน เป็นการสรุปเนื้อหาหรือบทเรียนร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในการเรียนรู้ และผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ ได้

ข้อดีของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ได้แก่

1. ผู้เรียนได้โอกาสฝึกกระบวนการคิด
2. ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถค้นพบคำตอบด้วยตนเอง
3. ผู้เรียนสามารถวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ

ข้อจำกัดของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ได้แก่

1. ต้องใช้เวลาในการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นต้องมีการบริหารจัดการเวลาอย่างดี
2. ผู้สอนจะต้องประเมินทักษะของผู้เรียนและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาดตนเอง
3. ถ้ากรณีที่มีจำนวนผู้เรียนมากต้องลงทุนมาก ทั้งในเรื่องวัสดุอุปกรณ์และเวลา เช่น กระดาษ สี เป็นต้น

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการเรียนรู้ และใช้ปัญหาเป็นหลักในการตั้งต้นของกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งปัญหาที่นำมาใช้เป็นหลักฐานในการเรียนรู้ อาจเป็นปัญหาที่อยู่ในชีวิตประจำวันของผู้เรียนหรือเรื่องราวที่สนใจ โดยฝึกให้ผู้เรียนได้แก้ปัญหาจากการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ และมีการวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

4.5 กระบวนการเรียนรู้แบบขง-เชื่อม-ใช้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลักษณะของกระบวนการเรียนรู้แบบขง-เชื่อม-ใช้

กระบวนการเรียนรู้แบบ “ขง-เชื่อม-ใช้” (Prompt-Connect-Apply) เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างความหมาย (meaning-making) ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยอิงหลักการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) และแนวคิดโครงสร้างนิยม (constructivism) ซึ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกัน (วิเชียร ไชยบัง, 2561)

“ขั้นชง” (Prompt) หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถาม หรือเปิดประเด็นจาก เหตุการณ์ที่ได้รับประสบการณ์จากการปะทะภายนอก เช่น การใช้สถานการณ์สมมติ คลิปวิดีโอ หรือ คำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและพร้อมเปิดใจรับการเรียนรู้ใหม่

“ขั้นเชื่อม” (Connect) หมายถึง การเชื่อมโยงความรู้เดิม ประสบการณ์เดิม หรือ ทักษะเดิมของผู้เรียนเข้ากับสิ่งที่กำลังเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง โดยผ่านการทำกิจกรรม นำเสนอ สนทนาแลกเปลี่ยน สะท้อนคิด ถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจ ให้คนอื่นได้รับรู้

“ขั้นใช้” (Apply) หมายถึง การนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ทั้งในเชิงปฏิบัติและเชิงคิดวิเคราะห์ ซึ่งถือเป็นการสะท้อนและยืนยันการเรียนรู้ด้วยตนเอง

กระบวนการเรียนรู้แบบ “ชง-เชื่อม-ใช้” เป็นการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับ “ตัวผู้เรียน” มากกว่าตัวเนื้อหา ครูหรือผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบและอำนวยความสะดวก (facilitator) มากกว่าการถ่ายทอดโดยตรง ทำให้ผู้เรียนสามารถลงมือคิด ลงมือทำ และสะท้อน ความรู้ด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ลึกและต่อยอดได้ในชีวิตจริง (Kolb, 2015)

โดยสรุปลักษณะเด่นของกระบวนการนี้คือการเน้นการกระตุ้น (ชง) การเชื่อมโยง (เชื่อม) และการนำไปใช้ (ใช้) อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับธรรมชาติของการเรียนรู้ที่แท้จริง และเหมาะสมอย่างยิ่งกับยุคสมัยที่ต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะคิดขั้นสูงและสามารถปรับตัวได้ดีในโลกที่ เปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนกระบวนการเรียนรู้แบบชง-เชื่อม-ใช้

กระบวนการเรียนรู้แบบชง-เชื่อม-ใช้ (Prompt-Connect-Apply) มีลำดับขั้นตอน ที่ชัดเจนและมีความยืดหยุ่นตามลักษณะของผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1. ขั้นชง (Prompt)

ขั้นตอนนี้เน้นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนรับรู้และตั้งคำถาม โดยอาจเริ่มจากกิจกรรม กระตุ้นความสนใจ เช่น การดูวิดีโอสั้น การตั้งคำถามที่ท้าทาย หรือการใช้ปัญหาในชีวิตประจำวันมา เป็นโจทย์ให้คิด โดยจุดประสงค์คือเพื่อดึงความสนใจ กระตุ้นความสงสัย และเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเบื้องต้น

2. ขั้นเชื่อม (Connect)

เป็นขั้นที่ผู้เรียนเชื่อมโยงประสบการณ์เดิม ความรู้ที่มีอยู่กับสิ่งใหม่ที่ได้เรียนรู้ผ่าน กระบวนการคิด วิเคราะห์ หรืออภิปราย โดยครูอาจใช้คำถามสะท้อนความคิด (reflective questions) เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนพิจารณาว่า “สิ่งที่เรียนรู้ใหม่นี้เกี่ยวข้องกับชีวิตหรือความเข้าใจเดิม ของตนเองอย่างไร” ขั้นตอนนี้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเชิงลึก และสามารถตีความหมายของ ความรู้ใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญ

3. ขั้นใช้ (Apply)

ในขั้นนี้ผู้เรียนจะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปลงมือปฏิบัติหรือสร้างสรรค์ผลงาน เช่น การจำลองสถานการณ์ การอภิปรายกลุ่ม การทดลอง หรือการเขียนสะท้อนความคิด (reflection writing) ซึ่งเป็นการแสดงออกของความเข้าใจที่ผ่านกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบแล้ว ครูสามารถใช้กิจกรรมปลายเปิดเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้ความคิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย

ทั้งสามขั้นตอนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการเปิดใจ (ชง) ไปสู่การสร้างความเข้าใจ (เชื่อม) และลงมือกระทำ (ใช้) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของ Kolb (1984) และ Dewey (1938) ที่เน้นวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์และการไตร่ตรอง

โดยสรุปขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้แบบชง-เชื่อม-ใช้ ช่วยให้การเรียนรู้ไม่ใช่เพียงการรับข้อมูล แต่เป็นกระบวนการของการคิด วิเคราะห์ และลงมือทำอย่างมีความหมาย นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับพฤติกรรมและเจตคติได้อย่างยั่งยืน

การวัดและการประเมินผลกระบวนการเรียนรู้แบบชง-เชื่อม-ใช้

การวัดและการประเมินผลในกระบวนการเรียนรู้แบบชง-เชื่อม-ใช้ (Prompt-Connect-Apply) มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการประเมินผลในแนวทางการสอนแบบดั้งเดิม โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง (authentic assessment) และเน้นกระบวนการมากกว่าผลลัพธ์เท่านั้น (Mueller, 2018) การประเมินผลในรูปแบบนี้ต้องพิจารณาทั้งด้านพฤติกรรม ทักษะ และกระบวนการคิดของผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือหลากหลายและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง ดังต่อไปนี้

ขั้น “ชง” การประเมินเน้นที่ความสามารถของผู้เรียนในการตั้งคำถาม วิเคราะห์ปัญหา และแสดงความสนใจในการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบบันทึกพฤติกรรม แบบสังเกต และการจดบันทึกสะท้อนความคิดของครูหรือเพื่อนร่วมเรียน ในขั้นนี้ การตั้งคำถามปลายเปิดหรือการใช้บันทึกเสียงความคิดเห็นของผู้เรียนสามารถสะท้อนระดับความตื่นตัวและความพร้อมในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้น “เชื่อม” การประเมินจะเน้นการสะท้อนคิด (reflection) การเปรียบเทียบความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ และการแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล โดยใช้เครื่องมือ เช่น แบบสะท้อนความคิด (reflective journal) การอภิปรายกลุ่ม หรือการนำเสนอความคิดเห็นเชิงวิเคราะห์ ทั้งนี้ ผู้สอนอาจประเมินจากความสามารถของผู้เรียนในการเชื่อมโยงข้อมูลกับประสบการณ์ส่วนตัว ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความเข้าใจในระดับลึก

ขั้น “ใช้” การประเมินจะมุ่งเน้นการนำความรู้ไปใช้จริง ผ่านการสร้างชิ้นงาน การลงมือปฏิบัติ และการแก้ไขปัญหา โดยสามารถใช้รูบริก (rubric) เพื่อประเมินคุณภาพของชิ้นงาน

และใช้การประเมินจากเพื่อน (peer assessment) หรือการประเมินตนเอง (self-assessment) เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักรู้ถึงการเรียนรู้ของตนเองอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้กระบวนการประเมินยังสามารถผสมผสานการใช้ แฟ้มสะสมงาน (portfolio) เพื่อบันทึกพัฒนาการของผู้เรียนตลอดกระบวนการเรียนรู้ และส่งเสริมการประเมินเชิงพัฒนา (formative assessment) เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน (Black & Wiliam, 2009)

โดยสรุปการประเมินผลในกระบวนการเรียนรู้แบบซิง-เชื่อม-ใช้ ควรมุ่งเน้นการประเมินที่สะท้อนกระบวนการคิด ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้จริง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

จากข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปกระบวนการเรียนรู้แบบซิง-เชื่อม-ใช้ ได้ว่าเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม โดยเน้นการกระตุ้นให้คิด (ซิง) การสร้างความหมายจากประสบการณ์ (เชื่อม) และการนำไปใช้ในบริบทจริง (ใช้) กระบวนการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการสื่อสาร และความรับผิดชอบต่อตนเอง ซึ่งเป็นทักษะสำคัญของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน บทบาทของครูในกระบวนการนี้ไม่ใช่เพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่เป็นผู้อำนวยความสะดวกทางความคิด (facilitator) ที่คอยกระตุ้น ตั้งคำถาม และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เปิดกว้างและมีความหมาย นอกจากนี้กระบวนการประเมินผลในรูปแบบนี้ยังช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง พัฒนาทักษะการสะท้อนคิด และสามารถติดตามพัฒนาการของตนเองได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ที่ยั่งยืน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ใช้ทฤษฎีและวิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทฤษฎีและวิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน พบว่า ผู้วิจัยสามารถสรุปงานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีและวิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียนได้ ดังต่อไปนี้

พิชชาดา ประสิทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราษฎ์ คล้ายแก้ว (2565) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาอภิทักษะ สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี” มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอภิทักษะของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพและความพึงพอใจของโปรแกรมพัฒนาอภิทักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี และ 3) เพื่อประเมินประสิทธิผลและความพึงพอใจของโปรแกรมพัฒนาอภิทักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

อภিতักษะของนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิภาพและความพึงพอใจของโปรแกรมพัฒนาอภিতักษะ สำหรับนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน และระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาอภিতักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ โปรแกรมพัฒนาอภিতักษะ แบบสอบถามอภিতักษะ แบบสอบถามความต้องการจำเป็น และแบบสอบถามความพึงพอใจ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Paired sample t-test และ MANOVA

ผลการวิจัย พบว่า อภิตักษะที่นิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการส่งเสริมมากที่สุด คือ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รองลงมา คือ การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ และการตระหนักรู้ในตนเองตามลำดับ และนิสิตนักศึกษาที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาอภิตักษะมีค่าเฉลี่ยของคะแนนในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การตระหนักรู้ในตนเอง และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจของกลุ่มทดลองมากกว่ากลุ่มควบคุม และนิสิตนักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจภายหลังได้รับโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะให้นำโปรแกรมเพื่อพัฒนาอภิตักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีนี้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมแก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในพื้นที่ต่าง ๆ

Nurpratiwi and Amaliyah (2022) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การเสริมอภิตักษะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีด้วยโปรแกรมการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน” มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับโปรแกรมการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานในระดับอุดมศึกษา เพื่อเสริมสร้างอภิตักษะของผู้เรียน การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการศึกษาเอกสาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการฝึกงานและผู้ช่วยสอน

ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทั้งในสภาพแวดล้อมของการทำงานและการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้การดำเนินการของการเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานโดยผ่านโปรแกรมการฝึกงานและความช่วยเหลือด้านการสอนสามารถช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาอภิตักษะของตนเองได้ ทั้งนี้การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐานจำเป็นจะต้องทำให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับความต้องการทั้งในด้านความสามารถในสถานที่ทำงานก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา

พิรภัทร ฉัตรสุวรรณ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานและเทคนิคการคิดนอกกรอบบนโลกเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบฯ 3) เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบฯ และ 4) เพื่อนำเสนอรูปแบบฯ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลอง คือ นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต จำนวน 29 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ แบบประเมินรูปแบบโลกเสมือนจริง แผนการจัดการเรียนรู้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และแบบสอบถามความคิดเห็นในการเรียนด้วยรูปแบบฯ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานและเทคนิคการคิดนอกกรอบบนโลกเสมือนจริง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้เรียน และผู้สอนในฐานะผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ 2) โลกเสมือนจริง 3) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับเทคนิคการคิดนอกกรอบ และ 4) การประเมินการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของผู้เรียน ขั้นตอนการเรียนรู้มี 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเข้าสู่โลกเสมือนจริงและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในกลุ่ม 2) การนำเสนอประเด็นปัญหาภายในกลุ่ม 3) การค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา 4) การพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกันภายในกลุ่ม 5) การสร้างผลงานสร้างสรรค์ร่วมกันบนโลกเสมือนจริง 6) การทบทวนและนำเสนอผลงานแบบออนไลน์และ 7) การประเมินการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาและผลงาน จากการศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์จากการทดลองในครั้งที่ 1 3 และ 5 สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หุทัย จตุรวัฒนา (2560) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2) ศึกษาผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 3) นำเสนอข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มตัวอย่าง คือนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลทุ่งขวาง จำนวน 30 คน ซึ่งทำการคัดเลือกจากผลการวัดระดับความสามารถในการคิดแก้ปัญหา เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบวัดระดับความสามารถในการคิดแก้ปัญหา แผนการจัดกิจกรรม แบบประเมินความพึงพอใจ ประเด็นคำถามเพื่อพิจารณา (ร่าง) ข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลระดับความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกำแพงแสนมีระดับความสามารถในการคิดแก้ปัญหาที่น้อยที่สุด ($M = 3.62$) 2) ผลการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่าคะแนนเฉลี่ยหลังการเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ($M = 3.91$) ผลความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมในระดับมาก ($M = 4.23$) ความพึงพอใจด้านกระบวนการ/ขั้นตอนดำเนินการจัดกิจกรรมในระดับมาก ($M = 4.27$) ความพึงพอใจด้านนำไปใช้ในการทำงานในระดับมากที่สุด ($M = 4.40$) 3) ผลการนำเสนอข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรม 2 ข้อ ได้แก่ 1) ข้อเสนอแนะหลัก 5 ด้าน ดังนี้ (1) แนวคิดและหลักการการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (2) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย (3) ด้านเนื้อหากิจกรรม (4) ด้านกระบวนการจัดกิจกรรม (5) ด้านการวัดและประเมินผล และ 2) ข้อเสนอแนะทั่วไปที่ช่วยให้การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

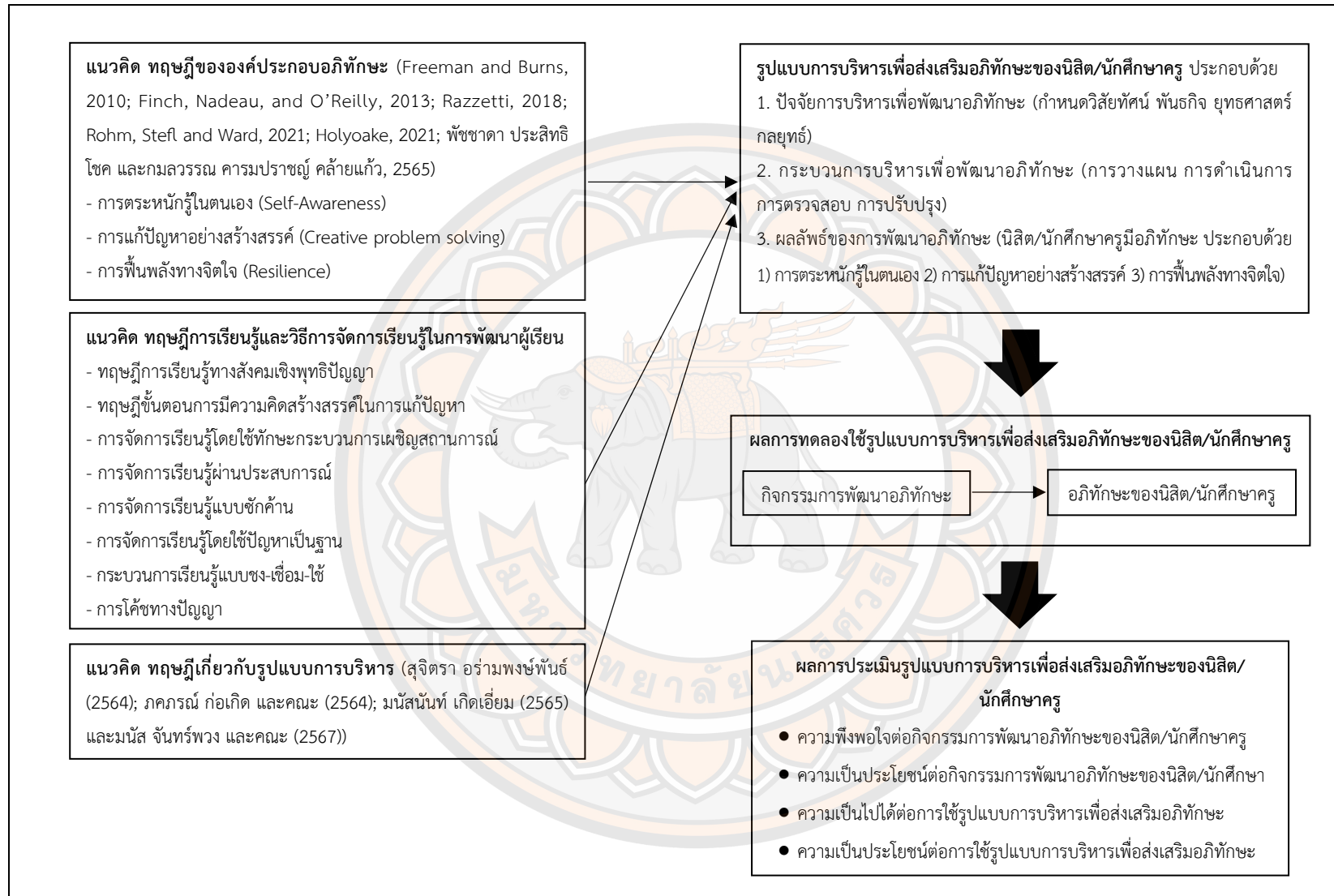
อดิสร บาลโสง (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาและแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ชีวิต เพื่อเสริมสร้างการกำกับตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสุขศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาและแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ชีวิต เพื่อเสริมสร้างการกำกับตนเองและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสุขศึกษา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และ 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนา ด้วยการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Designs) ศึกษากลุ่มเดียววัดหลายครั้งแบบอนุกรมเวลา (Single-group interrupted Time-series Design) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 23 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาพื้นฐานสุขศึกษาจำนวน 20 สัปดาห์ ๆ ละ 1 ชั่วโมง เป็นระยะเวลา 1 ภาคเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบวัดการกำกับตนเอง ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.90-1.00 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .95 และ 2) แบบทดสอบความรู้รายวิชาสุขศึกษา ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00 ค่า KR-20 เท่ากับ .89 ค่าความยากระหว่าง 0.43-0.70 และมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.20-0.37 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้

ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการทดสอบค่า t (t-test for dependent samples (paired t-test))

ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเรียนการสอน มีองค์ประกอบหลัก 5 ชั้น คือ 1) ชั้นสร้างความสนใจ (Attention) 2) ชั้น คาดการณ์ล่วงหน้า (Forethought) 3) ชั้นวางแผนยุทธศาสตร์ (Tactic Planning) 4) ชั้นปฏิบัติให้สำเร็จ (Execution) และ 5) ชั้นสะท้อนผลงาน (Reflection) 2) ประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอน มีดังนี้ 2.1) ค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถในการทำกับตนเองของกลุ่มตัวอย่างมีพัฒนาการสูงขึ้น ร้อยละ 2.98 โดยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาสุขศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพอภิปรัชญาของนิสิตครูระดับอุดมศึกษา โดยการพัฒนางานองค์ประกอบอภิปรัชญาของนิสิตครูตามแนวคิดของ Freeman and Burns (2010); Finch, Nadeau, and O'Reilly, (2013); Razzetti, (2018); Rohm, Stefl and Ward, (2021); Holyoake, (2021); พัชชาดา ประสทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว, (2565) ทำให้ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ พร้อมกับศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ และวิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน (ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา ทฤษฎีขั้นตอนการมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์ การจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้แบบซีกค่าน การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กระบวนการเรียนรู้แบบซิง-เชื่อม-ใช้ และการโค้ชทางปัญญา) และแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจากการวิจัยของสุจิตรา อร่ามพงษ์พันธ์ (2564); ภคภรณ์ ก่อเกิด และคณะ (2564); มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2565) และมนัส จันทร์พวง และคณะ (2567) เพื่อใช้ในการสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู และนำรูปแบบการบริหารฯ ร่วมกับคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูไปศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบฯ กับนิสิตครูที่เป็นตัวอย่างวิจัย ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัย มีรายละเอียดดังภาพ 12



ภาพ 12 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู” มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบ แบบวัดอภิตักษะ และศึกษาแนวทางการพัฒนาอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู และ 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาองค์ประกอบ แบบวัดอภิตักษะ และศึกษาแนวทางการพัฒนาอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ระยะนี้เป็นการดำเนินการตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 คือ เพื่อพัฒนาองค์ประกอบ แบบวัดอภิตักษะ และศึกษาแนวทางการพัฒนาอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1.1 การพัฒนาองค์ประกอบและแบบวัดอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ใช้สำหรับการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและความสอดคล้องของนิยามตัวแปรกับข้อความของแบบวัด โดยมีคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิดังต่อไปนี้

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในสาขาวิชาการวิจัย การวัดและประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 2 คน
2. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน
3. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน
4. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ที่มีความเชี่ยวชาญในตัวแปรทางจิตวิทยา จำนวน 1 คน

กลุ่มที่ 2 นิสิต/นักศึกษาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย จำนวน 100 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ใช้สำหรับการหาค่าอำนาจจำแนก

กลุ่มที่ 3 นิสิต/นักศึกษาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์จาก 6 ภูมิภาคของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศไทย จำนวน 238 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) กำหนดขนาดตัวอย่างวิจัยสำหรับการวิเคราะห์บนเว็บไซต์ของ Daniel Soper (Soper, 2024) โดยประยุกต์ใช้รายละเอียดอิงจากโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ผู้วิจัยกำหนดค่า Expected effect size เท่ากับ 0.3 (ระดับปานกลาง) ค่า Desired statistical power level เท่ากับ 0.8 ค่า Probability level เท่ากับ .05 จำนวนตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วย จำนวนตัวแปรแฝง (Number of latent variables) 4 ตัวแปร และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (Number of observed variables) เท่ากับ 18 ตัวแปร ได้จำนวนตัวอย่างวิจัยขั้นต่ำสำหรับการศึกษาเท่ากับ 137 คน เก็บข้อมูลเพิ่มเติมประมาณอีก 80% เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลออนไลน์ มีโอกาสที่จะได้ข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ และเพื่อเพิ่มความแกร่งของผลการวิจัย (Robustness) ได้จำนวนตัวอย่างวิจัยทั้งหมด 246 คน (เก็บข้อมูลได้จริงจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 96.748) โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนการสุ่มดังต่อไปนี้

1. กำหนดภูมิภาคของประเทศไทยออกเป็น 6 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก และภาคใต้
2. สุ่มมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาคที่มีหลักสูตรปริญญาตรีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) กำหนดให้ภูมิภาคเป็นหน่วยของการสุ่ม ให้ได้ภูมิภาคละ 1 มหาวิทยาลัย รวมเป็น 6 มหาวิทยาลัย
3. สุ่มนิสิต/นักศึกษาคณะชั้นปี 1-3 (ไม่เก็บข้อมูลกับนิสิตชั้นปี 4 เพราะ ส่วนใหญ่อยู่ในการระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (ฝึกสอน)) คณะสาขาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวนมหาวิทยาลัยละ 41 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จะได้นิสิตครูจำนวนทั้งหมด 238 คน ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ที่	ภูมิภาคของมหาวิทยาลัย	จำนวนนิสิตจำแนกตาม			รวม
		ชั้นปี			
		ปี 1	ปี 2	ปี 3	
1	มหาวิทยาลัยในภาคเหนือ	14	14	13	41
2	มหาวิทยาลัยในภาคกลาง	14	13	14	41

ที่	ภูมิภาคของมหาวิทยาลัย	จำนวนนิสิตจำแนกตาม			รวม
		ชั้นปี			
		ปี 1	ปี 2	ปี 3	
3	มหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	13	14	14	41
4	มหาวิทยาลัยในภาคตะวันออก	12	13	13	38
5	มหาวิทยาลัยในภาคตะวันตก	11	12	14	37
6	มหาวิทยาลัยในภาคใต้	13	13	14	40
รวมทั้งสิ้น		77	79	82	238

2. ขั้นตอนการพัฒนาองค์ประกอบและสร้างแบบวัดอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู
มีรายละเอียดของการดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอภิทักษะ (Meta-skills) เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของอภิทักษะ ผลจากการสังเคราะห์พบว่า ต้ององค์ประกอบของอภิทักษะ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง องค์ประกอบที่ 2 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 3 การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ (Freeman and Burns, 2010; Finch, Nadeau, and O'Reilly, 2013; Razzetti, 2018; Rohm, Stefl and Ward, 2021; Holyoake, 2021; พิชชาดา ประสิทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว, 2565)

2.2 ดำเนินการนิยามองค์ประกอบทั้งหมดที่สังเคราะห์ได้ นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

2.3 ปรับปรุงแก้ไขนิยามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำนิยามขององค์ประกอบมาดำเนินการร่างเป็นแบบวัดอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์แบบเลือกตอบ (Multiple choices) 4 ตัวเลือก ให้คะแนนทุกตัวเลือกตั้งแต่ระดับ 1 - 4 คะแนน โดยให้คะแนน 1 หมายความว่า นิสิต/นักศึกษาครูมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมตามนิยามศัพท์ขององค์ประกอบได้ในระดับน้อย และให้คะแนน 4 หมายความว่า นิสิต/นักศึกษาครูมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมตามนิยามศัพท์ขององค์ประกอบได้อย่างสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างข้อคำถามและตัวเลือกให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ ๆ ละ 10 ข้อ

2.4 ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามและตัวเลือกจำแนกตามนิยามขององค์ประกอบเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความคิดเห็นและปรับปรุงแก้ไขร่างข้อคำถาม ตัวเลือกตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา รวมถึงทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในร่างแบบวัดทุกข้อ

2.5 ผู้วิจัยนำร่างแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อคำถามและตัวเลือก ซึ่งผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ตัวเลือก กับนิยามขององค์ประกอบ และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective congruence: IOC)

2.6 ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม ตัวเลือก ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อคำถามและตัวเลือกในแบบวัดทั้งหมด

2.7 นำร่างแบบวัดไปทดลองใช้กับนิสิต/นักศึกษาครูของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย จำนวน 100 คน และนำผลมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธี Item total correlation พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.8 ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนกและพิจารณาเนื้อหาของข้อคำถามที่มีความครอบคลุมตามนิยามศัพท์ขององค์ประกอบ ๆ ละ 6 ข้อ เพื่อจัดทำเป็นแบบวัดอภিতักษะฉบับจริงที่มีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์แบบเลือกตอบ (Multiple choices) 4 ตัวเลือก จำนวน 18 ข้อ ๆ ละ 4 คะแนน คะแนนเต็ม 72 คะแนน เพื่อนำแบบวัดอภিতักษะฉบับจริงนี้ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับตัวอย่างวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 2 ฉบับ ได้แก่ 1) แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน และ 2) แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์ขององค์ประกอบกับข้อคำถาม และตัวเลือกของร่างแบบวัดอภিতักษะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 3 ระดับ ให้คะแนน -1, 0, 1 โดยกำหนดให้

-1 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่านิยามศัพท์ขององค์ประกอบกับข้อคำถาม และตัวเลือกของร่างแบบวัดอภিতักษะไม่สอดคล้องกัน

0 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจว่านิยามศัพท์ขององค์ประกอบกับข้อคำถาม และตัวเลือกของร่างแบบวัดอภিতักษะสอดคล้องกันหรือไม่

+1 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิแน่ใจว่านิยามศัพท์ขององค์ประกอบกับข้อความ และตัวเลือกของร่างแบบวัดอภิทักษะสอดคล้องกัน

3.2 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ผู้วิจัยนำร่างองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดของ Freeman and Burns, 2010; Finch, Nadeau, and O'Reilly, 2013; Razzetti, 2018; Rohm, Stefl and Ward, 2021; Holyoake, 2021; พิชชาดา ประสทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว, 2565 จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง องค์ประกอบที่ 2 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 3 การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ มาสร้างเป็นแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบอภิทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ

3.2.2 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบ นิยามขององค์ประกอบที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว เพื่อนำไปสร้างเป็นข้อความ และตัวเลือกในร่างแบบวัดอภิทักษะ

3.2.3 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์ขององค์ประกอบกับข้อความ และตัวเลือกของร่างแบบวัดอภิทักษะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 3 ระดับ ให้คะแนน -1, 0, 1 เพื่อนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมประเมินต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 การตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบกับผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1.1 ผู้วิจัยนำร่างองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดของ Freeman and Burns, 2010; Finch, Nadeau, and O'Reilly, 2013; Razzetti, 2018; Rohm, Stefl and Ward, 2021; Holyoake, 2021; พิชชาดา ประสทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว, 2565 จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง องค์ประกอบที่ 2 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 3 การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

4.1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิใช้เวลาในการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบประมาณ 2 สัปดาห์ และนัดหมายให้ผู้วิจัยขอรับแบบประเมินคืนด้วยตนเอง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบประเมินมาตรวจสอบความสมบูรณ์และเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดอภิทักษะ ดำเนินการดังต่อไปนี้

4.2.1 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและนิยามมาดำเนินการยกร่างแบบวัดอภิทักษะ โดยจำแนกองค์ประกอบละ 10 ข้อ

4.2.2 ผู้วิจัยจัดทำแบบประเมินความสอดคล้องและจัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์ขององค์ประกอบกับข้อคำถาม และตัวเลือกของ ร่างแบบวัดอภิทักษะ โดยใช้เวลาในการประเมินเวลา 2 สัปดาห์

4.2.3 ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายและขอเก็บแบบประเมินกลับคืน เพื่อวิเคราะห์ ข้อมูลต่อไป

4.3 การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดอภิทักษะในด้านอำนาจจำแนก ความตรง เชิงโครงสร้าง และความเที่ยง ดำเนินการดังต่อไปนี้

4.3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนิสิต/นักศึกษาครูของ คณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ที่เป็นตัวอย่างวิจัย โดยขออนุญาตจากคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่เป็นตัวอย่างวิจัย

4.3.2 ผู้วิจัยจัดทำร่างแบบวัดอภิทักษะแบบออนไลน์ โดยใช้ google form จากนั้น ผู้วิจัยส่งลิงค์ google form หรือ QR code ไปยังนิสิต/นักศึกษาครูคณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ จำนวน 100 คน ใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์ เพื่อคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก

4.3.3 ผู้วิจัยจัดทำแบบวัดอภิทักษะแบบออนไลน์ โดยใช้ google form จากนั้น ผู้วิจัยส่งลิงค์ google form หรือ QR code ไปให้ผู้ประสานงานสำหรับการเก็บข้อมูลกับนิสิต/ นักศึกษาครูคณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ ทั้ง 6 มหาวิทยาลัย จำนวน 246 คน เพื่อเก็บข้อมูล อภิทักษะของนิสิตครู/นักศึกษาครู ใช้เวลาประมาณ 4 สัปดาห์

4.3.4 เมื่อครบ 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทวงถามผ่านทางผู้ประสานงานเพื่อให้ ช่วยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ครบตามจำนวน โดยให้เวลาอีก 1 สัปดาห์ จากนั้นเมื่อครบ ตามกำหนดเวลาแล้ว ผู้วิจัยจึงปิดระบบและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล พบว่า มีข้อมูลสมบูรณ์ จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 96.748

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นที่ 1.1 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 การวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและนิยามศัพท์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบวัดอภิทักษะ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบวัด โดยใช้ดัชนีวัดความสอดคล้อง (IOC) พิจารณา จากค่า IOC ที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป 2) การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้สูตร Item total correlation โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่ค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าเป็นบวก และมีระดับนัยสำคัญทาง

สถิติ 3) การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลการวัดโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรม Mplus และ 4) การหาความเที่ยง ใช้การวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของอภิถัษะ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2560) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.00	หมายถึง มีอภิถัษะในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง มีอภิถัษะในระดับค่อนข้างมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง มีอภิถัษะในระดับค่อนข้างน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง มีอภิถัษะในระดับน้อย

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาอภิถัษะของนิสิต/นักศึกษาครู

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กำหนดคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานิสิตครูไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
2. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน
3. นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาอภิถัษะ จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่มีประเด็นเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาอภิถัษะของนิสิต/นักศึกษาครู จำนวน 9 ข้อ

2.2 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ และวิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน (ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา ทฤษฎีขั้นตอนการมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์ การจัดการเรียนรู้ผ่าน

ประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้แบบซักค้ำน การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กระบวนการเรียนรู้แบบเชิง-เชื่อม-ใช้ และการโค้ชทางปัญญา)

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการในการพัฒนาผู้เรียนและอภิทักษะ เพื่อนำมาร่างแบบข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่มีประเด็นเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

2.2.3 นำร่างข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามและตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษาที่ใช้

2.2.4 เมื่อปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว นำร่างข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนเช่นเดียวกับชุดแรกเพื่อใช้สำหรับตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective congruence: IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.800 – 1.000

2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ทั้งหมด

2.2.6 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริงไปสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับยกร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ในระยะที่ 2 ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 นัดหมายสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยการส่ง 1) โครงร่างงานวิจัยฉบับย่อ 2) แบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าก่อนเข้าสัมภาษณ์

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คนตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ระยะนี้เป็นการดำเนินการตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 คือ เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

การยกร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1.1 นำผลจากการสังเคราะห์ในระยะที่ 1 มายกร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

2.1.2 นำร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความเหมาะสมในการใช้ภาษา

2.1.3 นำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

การตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู และสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบฯ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยการประเมินและสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานิสิตครูไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
2. อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน
3. อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน
4. ผู้บริหารในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิต/นักศึกษาครู จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 3 ฉบับ ได้แก่ 1) ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู 2) ร่างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู 3) แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับการตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู และแบบประเมินร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert)

2.2 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 3 ฉบับ มีรายละเอียดของการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

2.2.1 ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มีรายละเอียดของการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

2.2.1.1 ผู้วิจัยจัดทำร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ซึ่งจะใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการแนวทางหรือวิธีการในพัฒนาอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ร่วมกับการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้หรือวิธีการจัดการเรียนรู้ของนิสิตครู และองค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร โดยองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วยดังต่อไปนี้

- ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาอภิตักษะ เป็นสาระสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ สอดคล้องกับการพัฒนาอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครูในสถาบันอุดมศึกษา

- กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภิตักษะ เป็นสาระสำคัญในการวางแผนงาน (Plan) การดำเนินการ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act) เพื่อพัฒนาอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

- ผลลัพธ์ของการพัฒนาอภิตักษะ (นิสิต/นักศึกษาครูมีอภิตักษะประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ)

2.2.1.2 นำร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบคลุม และความสอดคล้อง

2.2.1.3 ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครูตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดทำเป็นร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

2.2.2 ร่างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มีรายละเอียดของการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

2.2.2.1 การจัดทำร่างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยศึกษาจากร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ประกอบด้วย 3 ส่วน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะ เป็นสาระสำคัญในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ในสถาบันอุดมศึกษา

- กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะ เป็นสาระสำคัญในการวางแผนงาน (Plan) การดำเนินการ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act) เพื่อพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

- ผลลัพธ์ของการพัฒนาทักษะ (นิสิต/นักศึกษาครูมีทักษะ ประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) การฟันฝ่าทางจิตใจ)

2.2.2.2 นำร่างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา

2.2.2.3 ปรับปรุงแก้ไขร่างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำไปพัฒนาเป็นคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิตครูระดับอุดมศึกษาระดับสมบูรณ

2.2.3 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่มีประเด็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู และแบบประเมินร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ มีรายละเอียดของการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

2.2.3.1 ผู้วิจัยทบทวนองค์ประกอบทักษะของของนิสิต/นักศึกษาครู แนวคิด ทฤษฎีการเรียนรู้และวิธีการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน องค์ประกอบของรูปแบบการบริหาร และนำประเด็นเกี่ยวกับการสัมภาษณ์แนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูจากผู้ทรงคุณวุฒิ จากกรอบเนื้อหาของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างและแบบประเมินร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

2.2.3.2 นำแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างและแบบประเมินร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาคุณภาพของเครื่องมือ และตรวจสอบความตรง พิจารณาจากความสอดคล้องด้านเนื้อหา ของแบบตรวจสอบรูปแบบ (Content Validity) รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาที่สื่อความหมายชัดเจน (ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.800 – 1.000)

2.2.3.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างและแบบประเมินร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างและแบบประเมินร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูฉบับสมบูรณ์ โดยมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อประสานงานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 วางแผนและเตรียมความพร้อมในการในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์ โดยการส่ง 1) ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู 2) ร่างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู และ 3) แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าก่อนเข้าสัมภาษณ์

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คนตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์

3.5 นำข้อมูลสารสนเทศจากการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปตามข้อเสนอแนะ

3.6 ปรับปรุงรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู และคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูด้านความเหมาะสม โดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive

statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2560) มีรายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง มีความเหมาะสมต่อการใช้รูปแบบระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง มีความเหมาะสมต่อการใช้รูปแบบระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง มีความเหมาะสมต่อการใช้รูปแบบระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง มีความเหมาะสมต่อการใช้รูปแบบระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง มีความเหมาะสมต่อการใช้รูปแบบระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครูพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ระยะนี้เป็นการดำเนินการตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 คือ เพื่อการศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 3.1 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นิสิตครูคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตครูคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 1 กลุ่ม 8 คน ที่ได้จากเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติของเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย (Inclusion Criteria) ดังต่อไปนี้

1. นิสิตที่มีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหาในระหว่างเรียนหรือการฝึกปฏิบัติการสอนวิชาเอกในสถานศึกษา (Practicum in Teaching Specific Subject Matter)
2. นิสิตที่มีความสะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอภิตักษะ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 3 ฉบับ ได้แก่

- 1) คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู
- 2) แบบวัดอภิตักษะของ

นิสิตครูระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง ด้านที่ 2 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และด้านที่ 3 การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ มีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์ 4 ตัวเลือก จำนวน 18 ข้อ และ 3) แบบประเมินกิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะ มีลักษณะการคะแนนแบบ Scoring rubrics ที่มีการให้คะแนน 3 ระดับ (1-3 คะแนน) โดยมี 5 เกณฑ์การประเมินย่อยในแต่ละกิจกรรม ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ กิจกรรมที่ 2 การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ กิจกรรมที่ 3 การตระหนักรู้ในตนเอง (คะแนนเต็มของแต่ละกิจกรรมเท่ากับ 15 คะแนน) และกิจกรรมที่ 4 การนำเสนอสรุปภาพรวม (ประเมินกระบวนการทำงานกลุ่มในภาพรวมของทั้ง 3 กิจกรรม มีคะแนนเต็มเท่ากับ 45 คะแนน) โดยแต่ละกิจกรรมใช้เวลา 2 ชั่วโมง เป็นเวลา 8 ชั่วโมง (นำเสนอแบบประเมินกิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะในภาคผนวก ข)

2.2 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 3 ฉบับ มีรายละเอียดของการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

2.2.1 คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเหมาะสมแล้วในระยที่ 2 โดยคู่มือการใช้รูปแบบการบริหาร เพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครูประกอบด้วย 3 ส่วน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ เป็นสาระสำคัญในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ สอดคล้องกับการพัฒนาอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ในสถาบันอุดมศึกษา

- กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ เป็นสาระสำคัญในการวางแผนงาน (Plan) การดำเนินการ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act) เพื่อพัฒนาอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

- ผลลัพธ์ของการพัฒนาอภিতักษะ (นิสิต/นักศึกษาครูมีอภিতักษะ ประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ)

2.2.2 แบบวัดอภিতักษะของนิสิตครูระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง ด้านที่ 2 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และด้านที่ 3 การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ มีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์ ที่พัฒนาดังแต่ระยะที่ 1 เรียบร้อยแล้ว

2.2.3 แบบประเมินกิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะ มีลักษณะการให้คะแนนแบบ Scoring rubrics 3 ระดับ (1-3 คะแนน) มีรายละเอียดของการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

2.2.3.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ และวิธีการจัดการเรียนรู้ ในการพัฒนาผู้เรียน (ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา ทฤษฎีขั้นตอนการมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์ การจัดการ

เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้แบบซักค้ำน การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กระบวนการเรียนรู้แบบขง-เชื่อม-ใช้ และการโค้ชทางปัญญา) และแนวคิดของการสร้างเกณฑ์ การประเมินการให้คะแนนแบบ Scoring rubrics

2.2.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เพื่อนำมาสร้าง เกณฑ์การประเมินการให้คะแนนแบบ Scoring rubrics และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขเกณฑ์การประเมินและตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษาที่ใช้

2.2.3.4 เมื่อปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว นำแบบประเมินกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมข้อเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เช่นเดียวกับชุดแรก เพื่อใช้สำหรับตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยคำนวณหา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective congruence: IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.800 – 1.000

2.2.3.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมตาม ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบประเมินกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมทั้งหมด

2.2.3.6 นำแบบประเมินกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมฉบับจริงไปประเมินผล การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตครูคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จำนวน 8 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการขอหนังสือจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เพื่อขออนุญาตในการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนากิจกรรมของนิสิตครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

3.2 นำรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ไปทดลองกับ นิสิตครูคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามคู่มือการใช้ รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู และประเมินผลการทำกิจกรรมพัฒนา ทักษะ

3.3 นำแบบวัดทักษะของนิสิตครูทั้ง 3 ด้าน ไปเก็บข้อมูลกับนิสิตครูคณะ ศึกษาสารัตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมเรียบร้อยแล้ว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ผลการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนากิจกรรมทั้ง 3 กิจกรรม และการประเมินกระบวนการทำงานกลุ่ม ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การแปลผลคะแนนรวมสำหรับการประเมินกิจกรรมการพัฒนาอภีทักษะ (กิจกรรมที่ 1-3)
คะแนนเฉลี่ย 12 - 15 หมายถึง มีผลการประเมินระหว่างทำกิจกรรมการพัฒนา
อภีทักษะระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 8 - 11 หมายถึง มีผลการประเมินระหว่างทำกิจกรรมการพัฒนา
อภีทักษะระดับพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 5 - 7 หมายถึง มีผลการประเมินระหว่างทำกิจกรรมการพัฒนา
อภีทักษะระดับปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสินคะแนนรวมสำหรับการประเมินกิจกรรมการพัฒนาอภีทักษะ
พิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 12 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

การแปลผลคะแนนรวมสำหรับการประเมินกระบวนการทำงานกลุ่มทั้ง 3 กิจกรรม
คะแนนเฉลี่ย 36 - 45 หมายถึง มีผลการประเมินกระบวนการทำงานกลุ่ม
ทั้ง 3 กิจกรรมระดับดี

คะแนนเฉลี่ย 26 - 35 หมายถึง มีผลการประเมินกระบวนการทำงานกลุ่ม
ทั้ง 3 กิจกรรมระดับพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 15 - 25 หมายถึง มีผลการประเมินกระบวนการทำงานกลุ่ม
ทั้ง 3 กิจกรรมระดับปรับปรุง

เกณฑ์การตัดสินคะแนนรวมสำหรับการประเมินกระบวนการทำงานกลุ่ม
ทั้ง 3 กิจกรรม พิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 36 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

และผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนอภีทักษะระหว่างก่อน
และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอภีทักษะของนิสิตครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ
Wilcoxon signed-rank test เนื่องจากตัวอย่างวิจัยไม่ได้มาจากการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น

ขั้นที่ 3.2 การประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 2 กลุ่ม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลุ่ม 1 นิสิตครูคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 1 กลุ่ม 8 คน ที่ได้จาก
เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากขั้นที่ 3.1

กลุ่ม 2 อาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีประสบการณ์
ในการจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตครูจำนวน 10 คน และผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
จำนวน 4 คน ได้จากเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 2 ฉบับ ได้แก่

1) การประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ผู้วิจัยใช้แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ระดับความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารฯ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบเอง และ 2) การประเมินกิจกรรมการพัฒนาอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ผู้วิจัยใช้แบบประเมินความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนาอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ระดับความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนาอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มีลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบเอง

2.2 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลรายละเอียดของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู กำหนดเป็นประเด็นข้อรายการเพื่อสร้างแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู และแบบประเมินความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนาอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.2 ปรับแก้ตามข้อเสนอของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อรายการ และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อรายการ

2.2.3 เมื่อปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว นำแบบประเมินทั้ง 2 ฉบับ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน (ชุดเดิมจากระยะที่ 1) เพื่อใช้สำหรับตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับนิยามของตัวแปร และคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective congruence: IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.800 – 1.000

2.2.4 จัดทำเป็นแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู และแบบประเมินความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนานิเทศ/นักศึกษาครูฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนานิเทศ/นักศึกษาครู ไปเก็บข้อมูลกับนิสิตครูคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรที่เป็นกลุ่มทดลอง หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมเรียบร้อยแล้ว ใช้เวลาประมาณ 2 วัน

3.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ไปเก็บข้อมูลกับอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตครูจำนวน 10 คน และผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 4 คน ใช้เวลาประมาณ 1 สัปดาห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนานิเทศ/นักศึกษาครู และความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2560) มีรายละเอียดดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนานิเทศ/ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบฯ ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนานิเทศ/ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบฯ ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนานิเทศ/ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบฯ ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนานิเทศ/ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบฯ ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนานิเทศ/ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบฯ ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนานิเทศ/ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบฯ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนางค์ประกอบ แบบวัดทักษะ และศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1.1 ผลการพัฒนางค์ประกอบและแบบวัดทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ผู้วิจัยศึกษางค์ประกอบของทักษะ พบว่า องค์ประกอบของทักษะยังไม่ได้มีการแบ่งองค์ประกอบที่ชัดเจน ทั้งนี้ นักการศึกษาได้แบ่งองค์ประกอบของทักษะไว้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับศาสตร์และสาขาวิชาที่ศึกษา ทำให้การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะต้องสังเคราะห์องค์ประกอบตามแนวคิดของ Freeman and Burns (2010); Finch, Nadeau, and O'Reilly (2013); Razzetti (2018); Rohm, Stefl and Ward (2021); Holyoake (2021); พิชชาดา ประสภิธิโชค และ กมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2565) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาและคุณลักษณะของนิสิตครู ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบโดยใช้ความถี่อย่างน้อยร้อยละ 50 ซึ่งจะต้องมีความถี่อย่างน้อย 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบทักษะได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะ

องค์ประกอบของ ทักษะ	Freeman and Burns (2010)	Finch, Nadeau, and O'Reilly (2013)	Razzetti (2018)	Senova (2020)	Rohm, Stefl and Ward (2021)	Holyoake (2021)	Skills Development Scotland	พิชชาดา ประสภิธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2565)	องค์ประกอบของทักษะ ใหม่ที่สังเคราะห์ได้
1.การหยั่งรู้	✓								
2.การตระหนักรู้ในตนเอง	✓		✓	✓		✓		✓	1. การตระหนักรู้ในตนเอง

องค์ประกอบของ อภিতักษะ	Freeman and Burns (2010)	Finch, Nadeau, and O'Reilly (2013)	Razzetti (2018)	Senova (2020)	Rohm, Steft and Ward (2021)	Holyoake (2021)	Skills Development Scotland พินัญดา ประสิทธิ์โชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2565)	องค์ประกอบของอภিতักษะ ใหม่ที่สังเคราะห์ได้
3.การกำกับตนเอง	✓			✓				
4.การจัดการตนเอง							✓	
5.การสะท้อนในตนเอง				✓				
6.ความมั่นใจในตนเอง						✓		
7.การใช้ความคิดริเริ่ม		✓						
8.การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	✓				✓			
9.การแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์	✓	✓	✓		✓	✓	✓	2. การแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์
10.การฟันฝ่าทางจิตใจ	✓		✓			✓	✓	3. การฟันฝ่าทางจิตใจ
11.การตัดสินใจอย่างมี จริยธรรม		✓						
12.การมีความเห็นอกเห็นใจ		✓				✓		
13.การจัดลำดับความสำคัญ		✓						
14.การจัดการเวลา		✓						
15.การทำงานร่วมกับผู้อื่น		✓			✓			
16.การปรับตัวกับการ เปลี่ยนแปลง		✓						
17.การเป็นผู้นำ		✓						
18.การสื่อสาร					✓			
19.ความฉลาดทางสังคม							✓	
20.การขยความคิด	✓							
21.การเขียนบริบทในทางธุรกิจ	✓							
22.การติดตามงานและ โครงการ	✓							
23.การจัดการงบประมาณ	✓							

องค์ประกอบของ อภিতักษะ	องค์ประกอบของอภিতักษะ ใหม่ที่สังเคราะห์ได้
Freeman and Burns (2010) Finch, Nadeau, and O'Reilly (2013) Razzetti (2018) Senova (2020) Rohm, Steft and Ward (2021) Holyoake (2021) Skills Development Scotland พิชชาดา ประสิทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2565)	
24.นวัตกรรม	✓

จากตาราง 4 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของอภিতักษะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้จากแนวคิดของนักการศึกษาทั้ง 8 คน พิจารณาจากความถี่อย่างน้อย 50% จะได้ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ ซึ่งผู้วิจัยจะนำองค์ประกอบทั้ง 3 ไปนิยามความหมายเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบของอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครูต่อไป

1.1.1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบของอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

ผู้วิจัยนำร่างองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดของ Freeman and Burns, 2010; Finch, Nadeau, and O'Reilly, 2013; Razzetti, 2018; Rohm, Steft and Ward, 2021; Holyoake, 2021; พิชชาดา ประสิทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว, 2565 จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง องค์ประกอบที่ 2 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 3 การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไของค์ประกอบ ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบของอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบ	นิยามขององค์ประกอบ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)	ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความ ต้องการของตนเอง โดยการวิเคราะห์	ปรับแก้ภาษาดังนี้ “ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูในการรับรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความรู้สึก

องค์ประกอบ	นิยามขององค์ประกอบ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
	จุดเด่น จุดด้อยของตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการสร้างจิตสำนึกในตนเอง อาศัยการรับรู้ เข้าใจ จัดการ และยอมรับในตนเองจากภายใน จิตใจ ภายใต้สถานการณ์ที่ตนเองเผชิญ ในขณะที่เรียนและใช้ชีวิตประจำวัน	อารมณ์ และความต้องการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตน ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ จุดเด่นและจุดด้อยอย่างตรงไปตรงมา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเกิดจากการสร้างจิตสำนึกภายใน ซึ่งประกอบด้วยการรับรู้ เข้าใจ จัดการ และยอมรับสภาวะต่างๆ ของตน ทั้งในบริบทของการเรียนและการดำเนินชีวิตประจำวันภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย”
การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving)	ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูในการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการคิดรูปแบบใหม่ ๆ ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่สร้างสรรค์แตกต่างจากเดิม โดยใช้การระดมสมองเน้นการคิดเชิงบวก เลือกและประเมินวิธีการแก้ปัญหาจนได้วิธีการที่ดีที่สุด เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาที่ยากในรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ปรับแก้ภาษาดังนี้ “ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูในการจัดการกับปัญหาวัยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากกรอบความคิดเดิม โดยอาศัยเทคนิคการระดมสมองที่เน้นมุมมองเชิงบวก พร้อมทั้งการคัดเลือกและประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบจนได้วิธีการที่เหมาะสมที่สุด ทำให้สามารถเผชิญและจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ”
การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience)	ความสามารถทางอารมณ์และจิตใจของนิสิต/นักศึกษาครูที่สามารถปรับตัว ฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังการเผชิญกับเหตุการณ์ วิฤติ หรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส เพื่อผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคไปได้ และก้าวต่อไปเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	ปรับแก้ภาษาดังนี้ “ความสามารถในการฟื้นคืนทางจิตใจของนิสิต/นักศึกษาครูในการปรับตัวและฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุลได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังการเผชิญกับวิฤติ ความยากลำบาก หรือสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่งช่วยให้บุคคลมองเห็นโอกาสในท่ามกลางวิฤติ สามารถก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง และยังคงมุ่งมั่นเดินหน้าสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างไม่ย่อท้อ”

1.1.2 ผลการสร้างร่างแบบวัดอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ผู้วิจัยนำนิยามที่ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปสร้างเป็นร่างแบบวัดอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูที่มีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ มีรายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 ผลการสร้างร่างแบบวัดอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ข้อคำถาม
การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูในการรับรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตน ผ่านกระบวนการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยอย่างตรงไปตรงมา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเกิดจากการสร้างจิตสำนึกภายในซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ เข้าใจ จัดการและยอมรับสภาวะต่าง ๆ ของตน ทั้งในบริบทของการเรียนและการดำเนินชีวิตประจำวันภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย
1. ในการเรียนวิชาจิตวิทยาความเป็นครู อาจารย์มอบหมายให้นิสิตทำแบบทดสอบบุคลิกภาพ เมื่อได้ผลออกมาคุณพบว่าตนเองมีลักษณะเป็นคนเก็บตัว ไม่ค่อยกล้าแสดงออก คุณจะทำอย่างไร ก. ยอมรับผลการทดสอบและวางแผนพัฒนาตนเองในด้านการกล้าแสดงออกมากขึ้น (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้ในตนเองสูงสุด เพราะมีการยอมรับผลและวางแผนพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ "การรับรู้ เข้าใจ จัดการ และยอมรับในตนเอง" ข. พิจารณาว่าผลการทดสอบสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ แล้วหาวิธีปรับปรุงตนเอง (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้ในระดับดี มีการไตร่ตรองและพร้อมปรับปรุง แต่ยังไม่ยอมรับผลทันที ค. ขอคำปรึกษาจากอาจารย์เพื่อหาแนวทางพัฒนาตนเอง (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการพัฒนาตนเอง แต่ยังพึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการวิเคราะห์ตนเอง ง. ไม่สนใจผลการทดสอบเพราะคิดว่าไม่ตรงกับความเป็นจริง (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการขาดการตระหนักรู้ในตนเอง ไม่เปิดใจรับข้อมูลใหม่
2. ระหว่างการฝึกสอนในโรงเรียน คุณสังเกตว่าตนเองมักจะรู้สึกประหม่าเมื่อต้องสอนหน้าชั้นเรียน คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร ก. วิเคราะห์สาเหตุของความประหม่า วางแผนฝึกฝนการพูดหน้าชั้นเรียน และหาเทคนิคจัดการความเครียด (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง วางแผนพัฒนา และหาวิธีจัดการอารมณ์ ข. พยายามสร้างความคุ้นเคยกับนักเรียนมากขึ้น และฝึกซ้อมบทเรียนให้คล่องก่อนสอนจริง (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่อาจยังไม่ได้วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างลึกซึ้ง ค. ปรึกษาครูพี่เลี้ยงเพื่อขอคำแนะนำในการจัดการความประหม่า (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความตั้งใจที่จะแก้ปัญหา แต่ยังพึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง ง. พยายามไม่สนใจความรู้สึกประหม่าและทำเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการขาดการตระหนักรู้และการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม

ข้อคำถาม

3. ในการทำงานกลุ่มวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คุณพบว่าตนเองมักจะรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากเพื่อนในกลุ่ม คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์สาเหตุของความอึดอัด ฝึกฝนการแสดงความคิดเห็นอย่างมั่นใจ และมองว่าความคิดที่หลากหลายเป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง พัฒนาทักษะ และปรับมุมมองเชิงบวก

ข. พยายามเตรียมข้อมูลและเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นของตนให้ชัดเจนก่อนนำเสนอในกลุ่ม (3 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง แต่อาจยังไม่ได้จัดการกับความรู้สึกอึดอัดโดยตรง

ค. ปรึกษาอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับวิธีการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพและการจัดการกับความคิดเห็นที่แตกต่าง (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความตั้งใจที่จะแก้ปัญหา แต่พึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง

ง. หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและคล้อยตามความคิดเห็นของเพื่อนในกลุ่มเสมอ (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการขาดการตระหนักรู้และการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม รวมถึงการไม่พัฒนาตนเอง

4. ในการสอบปลายภาค คุณพบว่าตนเองรู้สึกกังวลและเครียดมาก จนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำข้อสอบ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์สาเหตุของความกังวล วางแผนการเตรียมตัวสอบอย่างมีประสิทธิภาพ และฝึกเทคนิคผ่อนคลายความเครียด (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง วางแผนพัฒนา และจัดการอารมณ์

ข. พยายามทบทวนบทเรียนให้มากขึ้น และฝึกทำข้อสอบเก่าเพื่อสร้างความมั่นใจ (3 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่อาจยังไม่ได้จัดการกับอารมณ์โดยตรง

ค. ปรึกษาเพื่อนหรืออาจารย์เกี่ยวกับวิธีจัดการความเครียดในการสอบ (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความตั้งใจแก้ปัญหา แต่พึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง

ง. พยายามไม่คิดถึงผลสำคัญของการสอบและทำใจว่าผลจะออกมาอย่างไรก็ได้ (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการหลีกเลี่ยงปัญหา ขาดการตระหนักรู้และการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม

5. ระหว่างการทำกิจกรรมเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูของคุณ คุณสังเกตว่าตนเองมักจะรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่เห็นประโยชน์ของกิจกรรม คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์สาเหตุของความรู้สึกเบื่อหน่าย พยายามมองหาประโยชน์ของกิจกรรม และปรับทัศนคติของตนเองใหม่ (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง และพยายามปรับทัศนคติเชิงบวก

ข. พยายามมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนที่มีมุมมองเชิงบวก (3 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหาและเปิดใจรับประสบการณ์ใหม่

ค. แจ้งอาจารย์ผู้ดูแลกิจกรรมเกี่ยวกับความรู้สึกของตน และขอคำแนะนำในการปรับตัว (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความตั้งใจแก้ปัญหา แต่พึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง

ง. เข้าร่วมกิจกรรมอย่างเสียไม่ได้ โดยไม่ใส่ใจกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของกิจกรรม (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการขาดการตระหนักรู้และไม่พยายามพัฒนาตนเอง

ข้อคำถาม

6. ในการฝึกสอน คุณได้รับคำวิจารณ์จากครูที่เลี้ยงว่าวิธีการสอนของคุณยังไม่น่าสนใจพอ คุณจะตอบสนองต่อคำวิจารณ์นี้อย่างไร

ก. รับฟังคำวิจารณ์อย่างเปิดใจ วิเคราะห์จุดอ่อนในการสอนของตน และวางแผนปรับปรุงวิธีการสอนให้น่าสนใจยิ่งขึ้น (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการรับฟัง วิเคราะห์ตนเอง และวางแผนพัฒนา

ข. ขอคำแนะนำเพิ่มเติมจากครูที่เลี้ยงเกี่ยวกับวิธีการสอนที่น่าสนใจ และพยายามนำไปปรับใช้ (3 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความพยายามในการพัฒนาตนเอง แต่อาจยังพึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากเกินไป

ค. เปรียบเทียบวิธีการสอนของตนกับเพื่อนร่วมฝึกสอนคนอื่นๆ เพื่อหาแนวทางปรับปรุง (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความพยายามในการปรับปรุง แต่ขาดการวิเคราะห์ตนเองอย่างลึกซึ้ง

ง. รู้สึกท้อแท้และคิดว่าตนเองอาจไม่เหมาะสมที่จะเป็นครู (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการขาดการตระหนักรู้และการยอมรับในตนเอง นำไปสู่ความท้อแท้

7. ในการนำเสนองานหน้าชั้นเรียน คุณสังเกตว่าตนเองมักจะพูดเร็วเกินไปเมื่อรู้สึกประหม่า คุณจะจัดการกับพฤติกรรมนี้อย่างไร

ก. ฝึกสังเกตและควบคุมจังหวะการพูดของตนเอง ฝึกเทคนิคการหายใจเพื่อลดความประหม่า และขอความเห็นจากเพื่อนเพื่อปรับปรุง (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการสังเกตตนเอง ฝึกฝน และขอข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนา

ข. ฝึกซ้อมการนำเสนอหลายๆ ครั้ง โดยจับเวลาและปรับจังหวะการพูดให้เหมาะสม (3 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยการฝึกฝน แต่อาจยังไม่ได้จัดการกับอารมณ์โดยตรง

ค. ขอคำแนะนำจากอาจารย์เกี่ยวกับเทคนิคการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความตั้งใจแก้ปัญหา แต่พึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง

ง. พยายามพูดช้าลงเมื่อรู้สึกประหม่า โดยไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมชาติของการนำเสนอ (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการแก้ปัญหาแบบผิวเผิน ขาดความเข้าใจในสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา

8. ในการทำวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าตนเองมีความกังวลและไม่มั่นใจในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คุณจะจัดการกับความรูสึกนี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์จุดอ่อนของตนเองในด้านสถิติ วางแผนศึกษาเพิ่มเติม และฝึกฝนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง วางแผนพัฒนา และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

ข. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย และพยายามทำความเข้าใจวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม (3 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความพยายามในการพัฒนาตนเอง แต่ยังพึ่งพาคำแนะนำจากภายนอก

ค. ร่วมกลุ่มกับเพื่อนที่มีความเชี่ยวชาญด้านสถิติเพื่อช่วยกันทำวิจัย (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่พึ่งพาผู้อื่นมากเกินไป ขาดการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง

ง. หลีกเลี่ยงการใช้สถิติที่ซับซ้อนและเลือกใช้เฉพาะสถิติพื้นฐานที่ตนเองเข้าใจ (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการหลีกเลี่ยงปัญหา ขาดการพัฒนาตนเองและการเผชิญหน้ากับความท้าทาย

ข้อคำถาม

9. ในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู คุณสังเกตว่าตนเองมักจะไม่นำข้อคำถามหรือแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม คุณจะจัดการกับพฤติกรรมนี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์สาเหตุของความไม่กล้า ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาความมั่นใจ และฝึกฝนการแสดงความคิดเห็นในสถานการณ์ต่างๆ (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง ตั้งเป้าหมาย และลงมือพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

ข. เตรียมคำถามหรือประเด็นที่สนใจล่วงหน้า และพยายามมีส่วนร่วมในการอภิปรายอย่างน้อยหนึ่งครั้งในแต่ละกิจกรรม (3 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความพยายามในการพัฒนาตนเองและเอาชนะความกลัว แต่อาจยังไม่ได้วิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริง

ค. ปรึกษาเพื่อนหรืออาจารย์เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารในที่ประชุม (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความตั้งใจแก้ปัญหา แต่พึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง

ง. รอให้เพื่อนหรือคนอื่นถามคำถามที่ตนเองสงสัยแทน (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการหลีกเลี่ยงปัญหา ขาดความพยายามในการพัฒนาตนเอง

10. ในการทำงานร่วมกับเพื่อนในโครงการพัฒนาสื่อการสอน คุณพบว่าตนเองมักจะรู้สึกไม่พอใจเมื่อความคิดของตนไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์สาเหตุของความไม่พอใจ ฝึกรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเปิดใจ และพัฒนาทักษะการนำเสนอความคิดอย่างมีประสิทธิภาพ (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง ฝึกฝนการรับฟัง และพัฒนาทักษะการสื่อสาร

ข. พยายามเข้าใจเหตุผลของเพื่อนร่วมงาน และหาจุดร่วมระหว่างความคิดของตนกับความคิดของกลุ่ม (3 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความพยายามในการเข้าใจผู้อื่นและหาจุดร่วม แต่อาจยังไม่ได้พัฒนาทักษะการนำเสนอความคิดของตนเอง

ค. ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการเกี่ยวกับวิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงความตั้งใจแก้ปัญหา แต่พึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง

ง. ยอมตามความคิดของกลุ่มทุกครั้งเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ขาดการพัฒนาตนเองและทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) หมายถึง ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูในการจัดการกับปัญหาด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากกรอบความคิดเดิม โดยอาศัยเทคนิคการระดมสมองที่เน้นมุมมองเชิงบวก พร้อมทั้งการคัดเลือกและประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบจนได้วิธีการที่เหมาะสมที่สุด ทำให้สามารถเผชิญและจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ในการฝึกสอน คุณพบว่านักเรียนในชั้นมีผลการเรียนที่แตกต่างกันมาก ทำให้การสอนเนื้อหาใหม่เป็นไปได้ยาก คุณจะแก้ปัญหาอย่างไร

ก. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มที่ผสมผสานนักเรียนที่มีผลการเรียนต่างกัน และใช้เทคนิคการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (4 คะแนน)

ข้อคำถาม

เหตุผล: แสดงถึงการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ใช้วิธีการใหม่ และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน

ข. แบ่งชั้นเรียนเป็นกลุ่มย่อยตามระดับความสามารถ และปรับเนื้อหาการสอนให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม (3 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ แต่อาจไม่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักเรียนที่มีความสามารถต่างกัน

ค. จัดสอนเสริมนอกเวลาสำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ เพื่อให้ตามเพื่อนทัน (2 คะแนน)

เหตุผล: เป็นวิธีแก้ปัญหาแบบดั้งเดิม ไม่ได้แสดงถึงความคิดสร้างสรรค์มากนัก

ง. สอนตามแผนการสอนปกติ และให้การบ้านเพิ่มเติมกับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ (1 คะแนน)

เหตุผล: ไม่ได้แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และอาจไม่ช่วยลดช่องว่างระหว่างนักเรียน

2. ในการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนสำหรับนักเรียน คุณพบว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ คุณจะแก้ปัญหาอย่างไร

ก. จัดประชุมระดมสมองกับนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อหาไอเดียกิจกรรมที่มีคุณค่าแต่ใช้งบประมาณน้อย และขอความร่วมมือจากชุมชน (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการคิดเชิงบวก การระดมสมอง และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ข. ปรับรูปแบบกิจกรรมให้เป็นการเรียนรู้ผ่านโครงการที่นักเรียนสามารถทำได้ในโรงเรียนหรือชุมชนใกล้เคียง (3 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ แต่อาจจำกัดประสบการณ์การเรียนรู้นอกห้องเรียน

ค. ลดจำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยคัดเลือกเฉพาะนักเรียนที่มีผลการเรียนดี (2 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่สร้างสรรค์และอาจสร้างความไม่เท่าเทียมในการเรียนรู้

ง. ยกเลิกกิจกรรมนอกห้องเรียนและจัดกิจกรรมในห้องเรียนแทน (1 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการหลีกเลี่ยงปัญหามากกว่าการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. ในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ คุณพบว่าอุปกรณ์การทดลองในห้องปฏิบัติการไม่เพียงพอสำหรับนักเรียนทุกคน คุณจะแก้ปัญหาอย่างไร

ก. ออกแบบการทดลองแบบสถานี โดยให้นักเรียนหมุนเวียนทำการทดลองในกลุ่มย่อย และใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) เสริมในบางสถานี (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีและการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข. แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มและมอบหมายให้แต่ละกลุ่มทำการทดลองที่แตกต่างกัน แล้วนำเสนอผลให้เพื่อนฟัง (3 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ แต่อาจทำให้นักเรียนไม่ได้ทำการทดลองครบทุกหัวข้อ

ค. ให้นักเรียนทำการทดลองเป็นกลุ่มใหญ่ โดยมีครูเป็นผู้สาธิตการทดลอง (2 คะแนน)

เหตุผล: แก้ปัญหาได้ แต่ลดโอกาสในการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติของนักเรียน

ง. ใช้วิธีการสอนแบบบรรยายและใช้วีดิโอสาธิตการทดลองแทนการทำการทดลองจริง (1 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการหลีกเลี่ยงปัญหามากกว่าการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ข้อคำถาม

4. ในการสอนวิชาภาษาอังกฤษ คุณพบว่านักเรียนมีความกังวลและไม่กล้าพูดภาษาอังกฤษในชั้นเรียน คุณจะแก้ปัญหาได้อย่างไร

ก. จัดกิจกรรมบทบาทสมมติและเกมทางภาษาที่สนุกสนาน ให้นักเรียนได้ฝึกพูดในสถานการณ์จำลองที่หลากหลาย (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคนิคที่สนุกและลดความกังวลของนักเรียน

ข. ใช้เทคโนโลยี เช่น แอปพลิเคชันฝึกพูดภาษาอังกฤษ ให้นักเรียนฝึกพูดกับ AI ก่อนพูดกับเพื่อนในชั้นเรียน (3 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ แต่อาจขาดการปฏิสัมพันธ์จริงระหว่างนักเรียน

ค. จัดกลุ่มย่อยให้นักเรียนฝึกพูดกันเอง โดยครูคอยให้คำแนะนำเป็นรายกลุ่ม (2 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ช่วยลดความกังวลได้บ้าง แต่อาจไม่ช่วยพัฒนาความมั่นใจในการพูดต่อหน้าคนหมู่มาก

ง. ให้นักเรียนฝึกพูดทีละคนหน้าชั้นเรียน โดยให้คะแนนพิเศษสำหรับคนที่กล้าพูด (1 คะแนน)

เหตุผล: อาจเพิ่มความกดดันและความกังวลให้กับนักเรียน ไม่ได้แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

5. ในการจัดกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน คุณพบว่านักเรียนบางคนที่มีจะไม่มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม คุณจะแก้ปัญหาได้อย่างไร

ก. ออกแบบกิจกรรมกลุ่มแบบ Jigsaw ที่กำหนดบทบาทเฉพาะให้แต่ละคน และใช้ระบบ peer evaluation ในการประเมินการมีส่วนร่วม (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคนิคที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของทุกคน

ข. จัดกลุ่มใหม่โดยคละนักเรียนที่มีส่วนร่วมน้อยกับนักเรียนที่กระตือรือร้น และมอบหมายบทบาทผู้นำให้นักเรียนที่มีส่วนร่วมน้อย (3 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่พยายามกระตุ้นการมีส่วนร่วม แต่อาจสร้างความกดดันให้กับนักเรียนบางคน

ค. พูดคุยกับนักเรียนที่ไม่มีส่วนร่วมเป็นรายบุคคล เพื่อหาสาเหตุและให้คำแนะนำ (2 คะแนน)

เหตุผล: เป็นวิธีแก้ปัญหาที่ตรงประเด็น แต่อาจไม่ได้แก้ปัญหาในระดับโครงสร้างของกิจกรรมกลุ่ม

ง. กำหนดบทลงโทษสำหรับนักเรียนที่ไม่มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม (1 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่สร้างสรรค์และอาจส่งผลเสียต่อบรรยากาศการเรียนรู้

6. ในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ คุณพบว่านักเรียนส่วนใหญ่รู้สึกเบื่อหน่ายและมองว่าเนื้อหาไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน คุณจะแก้ปัญหาได้อย่างไร

ก. ออกแบบการสอนแบบ Project-Based Learning โดยให้นักเรียนทำโครงการที่ใช้คณิตศาสตร์แก้ปัญหาในชีวิตจริง และนำเสนอผลงานในรูปแบบนิทรรศการ (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ เชื่อมโยงการเรียนรู้กับชีวิตจริง และส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก

ข. ใช้เกมและแอปพลิเคชันทางคณิตศาสตร์ในการสอน เพื่อทำให้การเรียนรู้สนุกและน่าสนใจมากขึ้น (3 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่น่าสนใจและอาจช่วยเพิ่มแรงจูงใจ แต่อาจยังไม่ได้เชื่อมโยงกับชีวิตจริงมากนัก

ค. เชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้คณิตศาสตร์ในอาชีพต่างๆ (2 คะแนน)

เหตุผล: เป็นวิธีที่อาจช่วยสร้างแรงบันดาลใจ แต่อาจไม่ได้แก้ปัญหาการเรียนการสอนในระยะยาว

ข้อคำถาม

ง. ปรับเนื้อหาการสอนให้ง่ายลงและลดความซับซ้อนของโจทย์ปัญหา (1 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่ตรงจุดและอาจส่งผลเสียต่อคุณภาพการเรียนรู้ในระยะยาว

7. ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คุณพบว่านักเรียนมีความสนใจและความถนัดที่หลากหลายมาก จนยากที่จะจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของทุกคน คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร

ก. จัดทำ "ตลาดนัดกิจกรรม" โดยให้นักเรียนเสนอและจัดกิจกรรมตามความสนใจของตนเอง ภายใต้การดูแลของครู และให้เพื่อนนักเรียนเลือกเข้าร่วมตามความสนใจ (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และตอบสนองความหลากหลายของนักเรียน

ข. แบ่งกิจกรรมเป็นหมวดหมู่ตามความสนใจหลัก และให้นักเรียนเลือกเข้าร่วมตามความถนัด โดยหมุนเวียนกันทุกภาคเรียน (3 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่พยายามตอบสนองความหลากหลาย แต่อาจยังไม่ยืดหยุ่นเท่าตัวเลือก ก

ค. จัดกิจกรรมแบบบูรณาการที่ผสมผสานหลายความสนใจเข้าด้วยกัน เช่น การทำละครที่ต้องใช้ทั้งศิลปะ ดนตรี และการแสดง (2 คะแนน)

เหตุผล: เป็นความพยายามในการตอบสนองความหลากหลาย แต่อาจไม่ตรงกับความสนใจเฉพาะของแต่ละคน

ง. จัดกิจกรรมตามความสนใจของนักเรียนส่วนใหญ่ และให้นักเรียนที่มีความสนใจแตกต่างปรับตัว (1 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่คำนึงถึงความหลากหลายและอาจทำให้นักเรียนบางส่วนเสียโอกาสในการพัฒนาตามความถนัด

8. ในการสอนวิชาประวัติศาสตร์ คุณพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มองว่าเนื้อหาน่าเบื่อและยากที่จะจดจำ คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร

ก. จัดทำโครงการ "เรียนรู้ประวัติศาสตร์ผ่านละครเวที" โดยให้นักเรียนแบ่งกลุ่มศึกษาเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์และนำเสนอในรูปแบบละครสั้น พร้อมจัดนิทรรศการประกอบ (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก และช่วยให้นักเรียนเข้าใจและจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้น

ข. ใช้เทคโนโลยี AR (Augmented Reality) ในการสร้างประสบการณ์จำลองเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ในห้องเรียน (3 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ แต่อาจมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากรและการเตรียมการ

ค. จัดทัศนศึกษาไปยังสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ และให้นักเรียนทำรายงานสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ (2 คะแนน)

เหตุผล: เป็นวิธีที่ช่วยสร้างประสบการณ์ตรง แต่อาจทำได้ไม่บ่อยและไม่ครอบคลุมทุกเนื้อหา

ง. ใช้วิธีการท่องจำและทำแบบฝึกหัดเพิ่มเติมเพื่อให้นักเรียนจำเนื้อหาได้มากขึ้น (1 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่สร้างสรรค์และอาจไม่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจหรือสนใจเนื้อหามากขึ้น

9. ในการสอนวิชาภาษาไทย คุณพบว่านักเรียนมีปัญหาในการเขียนเรียงความและแสดงความคิดเห็น คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร

ก. จัดทำโครงการ "นักเขียนน้อย" โดยให้นักเรียนเขียนบล็อกออนไลน์เกี่ยวกับหัวข้อที่สนใจ และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนในชั้นเรียน (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และส่งเสริมการเขียนและแสดงความคิดเห็นในบริบทที่นักเรียนสนใจ

ข้อคำถาม

ข. ใช้เทคนิค "เขียนเป็นคู่" (Pair Writing) โดยให้นักเรียนจับคู่กันเขียนเรียงความ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยกันปรับปรุงงานเขียน (3 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ แต่อาจไม่ตอบโจทย์นักเรียนที่ต้องการพัฒนาทักษะการเขียนเดี่ยว

ค. จัดชมรมนักเขียนหลังเลิกเรียน เพื่อให้นักเรียนที่สนใจได้ฝึกฝนเพิ่มเติม (2 คะแนน)

เหตุผล: เป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้นักเรียนที่สนใจได้พัฒนาทักษะ แต่อาจไม่ครอบคลุมนักเรียนทั้งหมดที่มีปัญหา

ง. เพิ่มการบ้านให้นักเรียนเขียนเรียงความมากขึ้น และให้คะแนนพิเศษสำหรับงานที่ดี (1 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่สร้างสรรค์และอาจเพิ่มภาระให้นักเรียนโดยไม่จำเป็น

10. ในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ คุณต้องการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการทำงานเป็นทีมของนักเรียน แต่พบว่าเวลาในชั้นเรียนมีจำกัด คุณจะแก้ปัญหาอย่างไร

ก. ใช้วิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) โดยให้นักเรียนศึกษาเนื้อหาที่บ้านผ่านวิดีโอออนไลน์ และใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับการทำกิจกรรมกลุ่ม การทดลอง และการอภิปราย (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และเน้นการพัฒนาทักษะที่ต้องการในเวลาเรียน

ข. จัดทำโครงงานวิทยาศาสตร์ระยะยาว โดยให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มนอกเวลาเรียน และใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับการรายงานความก้าวหน้าและรับคำแนะนำ (3 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการคิดวิเคราะห์ แต่อาจมีข้อจำกัดในการติดตามและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด

ค. จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรนอกเวลาเรียน เช่น ค่ายวิทยาศาสตร์ หรือชมรมนักวิทยาศาสตร์รุ่นเยาว์ (2 คะแนน)

เหตุผล: เป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะเพิ่มเติม แต่อาจไม่ครอบคลุมนักเรียนทั้งหมด

ง. ลดเนื้อหาการสอนลงและเพิ่มเวลาสำหรับกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน (1 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่อาจส่งผลเสียต่อการเรียนรู้เนื้อหาที่สำคัญ และไม่ได้แก้ปัญหาด้านการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) หมายถึง ความสามารถในการฟื้นคืนทางจิตใจของนิสิต/นักศึกษาครูในการปรับตัวและฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุลได้อย่างรวดเร็วภายหลังการเผชิญกับวิกฤติ ความยากลำบาก หรือสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่งช่วยให้บุคคลมองเห็นโอกาสในท่ามกลางวิกฤติ สามารถก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง และยังคงมุ่งมั่นเดินหน้าสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างไม่ย่อท้อ

1. ในระหว่างการฝึกสอน คุณถูกครูพี่เลี้ยงวิจารณ์อย่างรุนแรงต่อนักเรียนว่าวิธีการสอนของคุณไม่เหมาะสม คุณจะรับมือกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. รับฟังคำวิจารณ์อย่างใจเย็น ขอคำแนะนำเพิ่มเติมจากครูพี่เลี้ยงหลังเลิกเรียน และวางแผนปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการควบคุมอารมณ์ การเปิดใจรับฟัง และความพยายามในการพัฒนาตนเอง

ข. พยายามอธิบายเหตุผลในการเลือกวิธีการสอนของตนเองกับครูพี่เลี้ยง และขอโอกาสปรับปรุงในครั้งหน้า (3 คะแนน)

ข้อคำถาม

เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการสื่อสารและการขอโอกาสปรับปรุง แต่อาจยังไม่เปิดใจรับฟังคำวิจารณ์เท่าที่ควร

ค. รู้สึกเสียใจและท้อแท้ แต่พยายามทำให้ใจเข้มแข็งและปรึกษาเพื่อนนิสิตครูคนอื่น ๆ เพื่อขอกำลังใจ (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการจัดการกับอารมณ์ แต่ยังไม่ได้มุ่งเน้นการแก้ปัญหาหรือพัฒนาตนเอง

ง. รู้สึกโกรธและน้อยใจ คิดว่าครูพี่เลี้ยงไม่ยุติธรรม และตัดสินใจหลีกเลี่ยงการพูดคุยกับครูพี่เลี้ยงในอนาคต (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการไม่สามารถควบคุมอารมณ์และการหลีกเลี่ยงปัญหา ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการพัฒนาตนเอง

2. หลังจากทุ่มเทเตรียมตัวอย่างหนัก คุณสอบไม่ผ่านวิชาสำคัญที่จำเป็นสำหรับการเป็นครู คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์ข้อผิดพลาดของตนเอง ปรึกษาอาจารย์เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุง และวางแผนการเรียนรู้ใหม่อย่างรอบคอบ (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการเรียนรู้จากความผิดพลาด การหาแนวทางแก้ไข และการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ข. ตั้งใจเรียนซ้ำในภาคการศึกษาถัดไป โดยปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนและการทำความเข้าใจเนื้อหา (3 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความมุ่งมั่นและความพยายามในการปรับปรุงตนเอง แต่อาจยังขาดการวิเคราะห์ปัญหาอย่างลึกซึ้ง

ค. รู้สึกผิดหวังและท้อแท้ แต่พยายามให้กำลังใจตนเองและขอคำปรึกษาจากเพื่อนที่สอบผ่าน (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการจัดการกับอารมณ์และการหาแนวทางช่วยเหลือ แต่ยังไม่ได้วางแผนแก้ไขปัญหาย่างเป็นรูปธรรม

ง. คิดว่าตนเองไม่เหมาะสมที่จะเป็นครู และพิจารณาเปลี่ยนสาขาวิชาหรือคณะ (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการยอมแพ้ต่ออุปสรรคและการขาดความพยายามในการแก้ไขปัญห

3. ในระหว่างการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าข้อมูลสำคัญบางส่วนหายไป ทำให้การนำเสนอไม่สมบูรณ์ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. ยอมรับข้อผิดพลาดต่อชั้นเรียน นำเสนอส่วนที่มีอยู่อย่างมั่นใจ และขออนุญาตส่งข้อมูลเพิ่มเติมภายหลัง (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการควบคุมสติ การปรับตัวกับสถานการณ์ฉุกเฉิน และความรับผิดชอบ

ข. พยายามสรุปประเด็นสำคัญจากความจำและดำเนินการนำเสนอต่อไป โดยเน้นส่วนที่มีข้อมูลครบถ้วน (3 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่อาจไม่สมบูรณ์เท่ากับการยอมรับและขอโอกาสแก้ไข

ค. ขอเวลาพักสั้นๆ เพื่อพยายามค้นหาข้อมูลที่หายไปบนคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อื่น (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่อาจทำให้เสียเวลาและไม่ได้แสดงถึงการปรับตัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ง. รู้สึกตื่นตระหนกและขอยกเลิกการนำเสนอ เพื่อขอโอกาสนำเสนอใหม่ในครั้งหน้า (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการไม่สามารถควบคุมอารมณ์และการหลีกเลี่ยงปัญหา ซึ่งไม่เหมาะสมในสถานการณ์ดังกล่าว

ข้อคำถาม

4. ในระหว่างการฝึกสอน คุณพบว่านักเรียนในชั้นมีพฤติกรรมก้าวร้าวและไม่เชื่อฟัง ทำให้คุณรู้สึกท้อแท้ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. พยายามเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมนักเรียน ปรึกษาครูพี่เลี้ยง และวางแผนปรับกลยุทธ์การจัดการชั้นเรียน (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการควบคุมอารมณ์ การวิเคราะห์ปัญหา และการหาวิธีแก้ไขอย่างเป็นระบบ

ข. ใช้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เช่น การให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่ดี และพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน (3 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยวิธีเชิงบวก แต่อาจยังไม่ได้วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างลึกซึ้ง

ค. ขอความช่วยเหลือจากครูพี่เลี้ยงในการควบคุมชั้นเรียน และสังเกตวิธีการของครูพี่เลี้ยง (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการยอมรับข้อจำกัดของตนเองและการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ แต่อาจยังขาดความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ง. รู้สึกท้อแท้และคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการยอมแพ้ต่อปัญหาและขาดความพยายามในการปรับตัวหรือแก้ไขสถานการณ์

5. คุณได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าทีมในโครงการสำคัญของคณะ แต่สมาชิกในทีมมีความขัดแย้งกันอย่างรุนแรง ทำให้งานไม่คืบหน้า คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. จัดประชุมทีมเพื่อรับฟังปัญหาจากทุกฝ่าย หาจุดร่วมของความคิดเห็น และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง การสื่อสาร และการนำทีม

ข. แบ่งงานให้สมาชิกทำเป็นส่วนๆ เพื่อลดการปะทะกัน และประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยตนเอง (3 คะแนน)

เหตุผล: เป็นวิธีแก้ปัญหาที่ช่วยให้งานดำเนินต่อไปได้ แต่อาจไม่ได้แก้ไขความขัดแย้งที่แท้จริง

ค. ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการเพื่อขอคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งในทีม (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่ยังพึ่งพาการชี้แนะจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง

ง. เสนอให้เปลี่ยนสมาชิกในทีมหรือขอลอนตัวจากการเป็นหัวหน้าทีม (1 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการหลีกเลี่ยงปัญหามากกว่าการแก้ไข ไม่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวหรือการจัดการกับสถานการณ์ยากลำบาก

6. ในระหว่างการฝึกสอน คุณพบว่าแผนการสอนที่คุณตั้งใจเตรียมมาไม่สามารถนำไปใช้ได้จริงในห้องเรียน เนื่องจากนักเรียนมีพื้นฐานความรู้ต่างจากที่คาดการณ์ไว้มาก คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. ปรับเปลี่ยนแผนการสอนทันทีให้เหมาะสมกับระดับของนักเรียน โดยใช้เทคนิคการสอนแบบยืดหยุ่น และวางแผนปรับปรุงแผนการสอนในระยะยาว (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว และการวางแผนระยะยาวเพื่อพัฒนาการสอน

ข. ใช้การสอนแบบถาม-ตอบเพื่อประเมินความรู้ของนักเรียน และปรับเนื้อหาการสอนให้เหมาะสมกับระดับของนักเรียน (3 คะแนน)

ข้อคำถาม

เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี แต่อาจยังไม่ครอบคลุมการวางแผนระยะยาว

ค. ดำเนินการสอนตามแผนที่เตรียมไว้ แต่ปรับลดความซับซ้อนของเนื้อหา และให้การบ้านเพิ่มเติมเพื่อเสริมความรู้พื้นฐาน (2 คะแนน)

เหตุผล: เป็นความพยายามในการปรับตัว แต่อาจไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของนักเรียน

ง. ยกเลิกการสอนในวันนั้น และขอเวลาในการเตรียมแผนการสอนใหม่ทั้งหมด (1 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการหลีกเลี่ยงปัญหามากกว่าการปรับตัวและแก้ไขสถานการณ์

7. หลังจากทุ่มเทเวลาและความพยายามอย่างมากในการเตรียมตัวสอบวัดความรู้ทางวิชาชีพครู คุณได้คะแนนต่ำกว่าที่คาดหวังไว้มาก คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์ข้อผิดพลาดของตนเอง ปรึกษาอาจารย์เพื่อหาแนวทางพัฒนา และวางแผนการเตรียมตัวใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด การหาแนวทางพัฒนา และการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ข. ยอมรับผลการสอบ และตั้งใจเตรียมตัวให้ดีขึ้นสำหรับการสอบครั้งต่อไป โดยปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนและการทบทวน (3 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการยอมรับและความพยายามในการปรับปรุง แต่อาจยังขาดการวิเคราะห์ปัญหาอย่างลึกซึ้ง

ค. รู้สึกผิดหวังและท้อแท้ แต่พยายามให้กำลังใจตนเองและขอคำปรึกษาจากเพื่อนที่สอบได้คะแนนดี (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการจัดการกับอารมณ์และการหาแนวทางช่วยเหลือ แต่ยังไม่ได้วางแผนแก้ไขปัญหาย่างเป็นรูปธรรม

ง. สงสัยในความยุติธรรมของการสอบและคิดว่าตนเองอาจไม่เหมาะสมที่จะเป็นครู (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการไม่ยอมรับความจริงและการขาดความพยายามในการแก้ไขปัญหา

8. ในระหว่างการทำวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าข้อมูลที่เก็บมาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทำให้ไม่สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามที่คาดหวัง คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. ยอมรับผลการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามคาด วิเคราะห์สาเหตุ และพิจารณาปรับสมมติฐานหรือวิธีการวิจัยให้เหมาะสมมากขึ้น (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความเข้าใจในกระบวนการวิจัย การยอมรับความจริง และความสามารถในการปรับตัวทางวิชาการ

ข. ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม และพิจารณาแนวทางการนำเสนอผลการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน (3 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการแสวงหาความช่วยเหลือและพยายามหาทางออก แต่อาจยังขาดความเป็นอิสระในการคิดแก้ปัญหา

ค. พยายามหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่อาจไม่ถูกต้องตามหลักการวิจัยและจริยธรรมทางวิชาการ

ง. รู้สึกท้อแท้และคิดว่างานวิจัยล้มเหลว จึงตัดสินใจยกเลิกการทำวิจัยนี้ (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการยอมแพ้ต่อปัญหาและขาดความเข้าใจในกระบวนการวิจัยที่แท้จริง

ข้อคำถาม

9. ในระหว่างการนำเสนอโครงการสำคัญต่อคณะกรรมการ คุณถูกตั้งคำถามที่ยากและไม่สามารถตอบได้หลายข้อ ทำให้รู้สึกอับอายและสูญเสียความมั่นใจ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. ยอมรับว่าไม่สามารถตอบคำถามบางข้อได้ แสดงความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติม และขอโอกาสนำคำตอบมาเสนอในภายหลัง (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความซื่อสัตย์ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง

ข. พยายามตอบคำถามให้ดีที่สุดตามความเข้าใจของตนเอง และขอข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงโครงการ (3 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความพยายามและการเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะ แต่อาจยังไม่ได้แสดงถึงการยอมรับข้อจำกัดของตนเองอย่างเต็มที่

ค. รู้สึกประหม่าและสับสน แต่พยายามรวบรวมสติและขอเวลาในการทบทวนข้อมูลเพื่อตอบคำถามในภายหลัง (2 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการควบคุมสถานการณ์ แต่อาจยังไม่สามารถจัดการกับอารมณ์และปฏิกิริยาได้อย่างเหมาะสม

ง. รู้สึกท้อแท้และสูญเสียความมั่นใจ จนไม่สามารถดำเนินการนำเสนอต่อได้ (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการไม่สามารถควบคุมอารมณ์และจัดการกับสถานการณ์ที่กดดันได้

10. ในระหว่างการทำกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คุณถูกนักเรียนต่อต้านและไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้กิจกรรมไม่ประสบความสำเร็จตามที่วางแผนไว้ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. พูดคุยกับนักเรียนเพื่อเข้าใจสาเหตุของการต่อต้าน ปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการของนักเรียน และวางแผนการจัดกิจกรรมในอนาคตร่วมกับนักเรียน (4 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความสามารถในการปรับตัว การแก้ปัญหา และการสร้างความร่วมมือกับนักเรียน

ข. ประเมินสถานการณ์และปรับเปลี่ยนกิจกรรมทันทีที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ โดยพยายามดึงความสนใจของนักเรียนด้วยวิธีการใหม่ ๆ (3 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวเฉพาะหน้า แต่อาจยังไม่ได้แก้ไขปัญหารากฐาน

ค. ยุติกิจกรรมชั่วคราวและขอคำปรึกษาจากครูพี่เลี้ยงหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อหาแนวทางแก้ไข (2 คะแนน)

เหตุผล: เป็นการพยายามหาทางออก แต่อาจแสดงถึงการขาดความมั่นใจในการจัดการปัญหาด้วยตนเอง

ง. รู้สึกผิดหวังและยกเลิกกิจกรรม พร้อมทั้งตำหนินักเรียนที่ไม่ให้ความร่วมมือ (1 คะแนน)

เหตุผล: แสดงถึงการไม่สามารถควบคุมอารมณ์และการขาดทักษะในการจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทาย

1.1.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ตัวเลือก กับนิยามขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์ขององค์ประกอบกับข้อคำถาม และตัวเลือกของร่างแบบวัดอภিতักษะ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อทำการประเมินความสอดคล้อง

ระหว่างนิยามศัพท์ขององค์ประกอบกับข้อคำถาม และตัวเลือกของร่างแบบวัดอภิทักษะ โดยคำนวณหาค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (IOC) ดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ตัวเลือก กับนิยามขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูในการรับรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตน ผ่านกระบวนการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยอย่างตรงไปตรงมา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเกิดจากการสร้างจิตสำนึกภายในซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ เข้าใจ จัดการและยอมรับสภาวะต่าง ๆ ของตน ทั้งในบริบทของการเรียนและการดำเนินชีวิตประจำวันภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย		
1. ในการเรียนวิชาจิตวิทยาความเป็นครู อาจารย์มอบหมายให้นิสิตทำแบบทดสอบบุคลิกภาพ เมื่อได้ผลออกมา คุณพบว่าตนเองมีลักษณะเป็นคนเก็บตัว ไม่ค่อยกล้าแสดงออก คุณจะทำอย่างไร ก. ยอมรับผลการทดสอบและวางแผนพัฒนาตนเองในด้านการกล้าแสดงออกมากขึ้น (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้ในตนเองสูงสุด เพราะมีการยอมรับผลและวางแผนพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ "การรับรู้ เข้าใจ จัดการ และยอมรับในตนเอง"	1.00	แก้ไขข้อคำถามให้เป็นดังนี้ “ในการเรียนวิชาจิตวิทยาความเป็นครู อาจารย์มอบหมายให้นิสิตทำแบบทดสอบบุคลิกภาพที่เป็นมาตรฐาน เมื่อได้ผลออกมา คุณพบว่าตนเองมีลักษณะเป็นคนเก็บตัว ไม่ค่อยกล้าแสดงออก คุณจะทำอย่างไร” เพราะข้อ ก ยอมรับผลการทดสอบ
ข. พิจารณาว่าผลการทดสอบสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ แล้วหาวิธีปรับปรุงตนเอง (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้ในระดับดี มีการไตร่ตรองและพร้อมปรับปรุง แต่ยังไม่ยอมรับผลทันที		
ค. ขอคำปรึกษาจากอาจารย์เพื่อหาแนวทางพัฒนาตนเอง (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการพัฒนาตนเอง แต่ยังพึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการวิเคราะห์ตนเอง		
ง. ไม่สนใจผลการทดสอบเพราะคิดว่าไม่ตรงกับความเป็นจริง (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการขาดการตระหนักรู้ในตนเอง ไม่เปิดใจรับข้อมูลใหม่		
2. ระหว่างการฝึกสอนในโรงเรียน คุณสังเกตว่าตนเองมักจะรู้สึกประหม่าเมื่อต้องสอนหน้าชั้นเรียน คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้ได้อย่างไร	1.00	-

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ก. วิเคราะห์สาเหตุของความประหม่า วางแผนฝึกฝนการพูดหน้าชั้นเรียน และหาเทคนิคจัดการความเครียด (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง วางแผนพัฒนา และหาวิธีจัดการอารมณ์		
ข. พยายามสร้างความคุ้นเคยกับนักเรียนมากขึ้น และฝึกซ้อมบทเรียนให้คล่องก่อนสอนจริง (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่อาจยังไม่ได้วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างลึกซึ้ง		
ค. ปรึกษาครูที่เลี้ยงเพื่อขอคำแนะนำในการจัดการความประหม่า (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความตั้งใจที่จะแก้ปัญหา แต่ยังพึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง		
ง. พยายามไม่สนใจความรู้สึกประหม่าและทำเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการขาดการตระหนักรู้และการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม		
3. ในการทำงานกลุ่มวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คุณพบว่าตนเองมักจะรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากเพื่อนในกลุ่ม คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร	1.00	-
ก. วิเคราะห์สาเหตุของความอึดอัด ฝึกฝนการแสดงความคิดเห็นอย่างมั่นใจ และมองว่าความคิดที่หลากหลายเป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง พัฒนาทักษะ และปรับมุมมองเชิงบวก		
ข. พยายามเตรียมข้อมูลและเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นของตนให้ชัดเจนก่อนนำเสนอในกลุ่ม (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง แต่อาจยังไม่ได้จัดการกับความรู้สึกอึดอัดโดยตรง		
ค. ปรึกษาอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับวิธีการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ และการจัดการกับความคิดเห็นที่แตกต่าง (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความตั้งใจที่จะแก้ปัญหา แต่ยังพึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง		
ง. หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและคล้อยตามความคิดเห็นของเพื่อนในกลุ่มเสมอ (1 คะแนน)		

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
เหตุผล: แสดงถึงการขาดการตระหนักรู้และการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม รวมถึงการไม่พัฒนาตนเอง		
4. ในการสอบปลายภาค คุณพบว่าตนเองรู้สึกกังวลและเครียดมาก จนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำข้อสอบ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร	1.00	-
ก. วิเคราะห์สาเหตุของความกังวล วางแผนการเตรียมตัวสอบอย่างมีประสิทธิภาพ และฝึกเทคนิคผ่อนคลายความเครียด (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง วางแผนพัฒนา และจัดการอารมณ์		
ข. พยายามทบทวนบทเรียนให้มากขึ้น และฝึกทำข้อสอบเก่าเพื่อสร้างความมั่นใจ (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่อาจยังไม่ได้จัดการกับอารมณ์โดยตรง		
ค. ปรึกษาเพื่อนหรืออาจารย์เกี่ยวกับวิธีการจัดการความเครียดในการสอบ (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความตั้งใจแก้ปัญหา แต่พึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง		
ง. พยายามไม่คิดถึงสำคัญของการสอบและทำใจว่าผลจะออกมาอย่างไรก็ได้ (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการหลีกเลี่ยงปัญหา ขาดการตระหนักรู้และการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม		
5. ระหว่างการทำกิจกรรมเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูของคณะ คุณสังเกตว่าตนเองมักจะรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่เห็นประโยชน์ของกิจกรรม คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร	1.00	-
ก. วิเคราะห์สาเหตุของความรู้สึกเบื่อหน่าย พยายามมองหาประโยชน์ของกิจกรรม และปรับทัศนคติของตนเองใหม่ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง และพยายามปรับทัศนคติเชิงบวก		
ข. พยายามมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนที่มีมุมมองเชิงบวก (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหาและเปิดใจรับประสบการณ์ใหม่		
ค. แจ้งอาจารย์ผู้ดูแลกิจกรรมเกี่ยวกับความรู้สึกของตน และขอคำแนะนำในการปรับตัว (2 คะแนน)		

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
เหตุผล: แสดงความตั้งใจแก้ปัญหา แต่พึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง ง. เข้าร่วมกิจกรรมอย่างเสียไม่ได้ โดยไม่ใส่ใจกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของกิจกรรม (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการขาดการตระหนักรู้และไม่พยายามพัฒนาตนเอง		
6. ในการฝึกสอน คุณได้รับคำวิจารณ์จากครูที่เลี้ยงว่าวิธีการสอนของคุณยังไม่น่าสนใจพอ คุณจะตอบสนองต่อคำวิจารณ์นี้อย่างไร ก. รับฟังคำวิจารณ์อย่างเปิดใจ วิเคราะห์จุดอ่อนในการสอนของตน และวางแผนปรับปรุงวิธีการสอนให้น่าสนใจยิ่งขึ้น (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการรับฟัง วิเคราะห์ตนเอง และวางแผนพัฒนา ข. ขอคำแนะนำเพิ่มเติมจากครูที่เลี้ยงเกี่ยวกับวิธีการสอนที่น่าสนใจ และพยายามนำไปปรับใช้ (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการพัฒนาตนเอง แต่อาจยังพึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากเกินไป ค. เปรียบเทียบวิธีการสอนของตนกับเพื่อนร่วมฝึกสอนคนอื่นๆ เพื่อหาแนวทางปรับปรุง (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการปรับปรุง แต่ขาดการวิเคราะห์ตนเองอย่างลึกซึ้ง ง. รู้สึกท้อแท้และคิดว่าตนเองอาจไม่เหมาะสมที่จะเป็นครู (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการขาดการตระหนักรู้และการยอมรับในตนเอง นำไปสู่ความท้อแท้	1.00	-
7. ในการนำเสนองานหน้าชั้นเรียน คุณสังเกตว่าตนเองมักจะพูดเร็วเกินไปเมื่อรู้สึกประหม่า คุณจะจัดการกับพฤติกรรมนี้อย่างไร ก. ฝึกสังเกตและควบคุมจังหวะการพูดของตนเอง ฝึกเทคนิคการหายใจเพื่อลดความประหม่า และขอความเห็นจากเพื่อนเพื่อปรับปรุง (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการสังเกตตนเอง ฝึกฝน และขอข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนา ข. ฝึกซ้อมการนำเสนอหลายๆ ครั้ง โดยจับเวลาและปรับจังหวะการพูดให้เหมาะสม (3 คะแนน)	1.00	-

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยการฝึกฝน แต่อาจยังไม่ได้จัดการกับอารมณ์โดยตรง ค. ขอคำแนะนำจากอาจารย์เกี่ยวกับเทคนิคการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความตั้งใจแก้ปัญหา แต่พึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง ง. พยายามพูดซ้ำลงเมื่อรู้สึกประหม่า โดยไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมชาติของการนำเสนอ (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการแก้ปัญหาแบบผิวเผิน ขาดความเข้าใจในสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา		
8. ในการทำวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าตนเองมีความกังวลและไม่มั่นใจในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร ก. วิเคราะห์จุดอ่อนของตนเองในด้านสถิติ วางแผนศึกษาเพิ่มเติม และฝึกฝนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง วางแผนพัฒนา และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ข. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย และพยายามทำความเข้าใจวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการพัฒนาตนเอง แต่ยังพึ่งพาคำแนะนำจากภายนอก ค. ร่วมกลุ่มกับเพื่อนที่มีความเชี่ยวชาญด้านสถิติเพื่อช่วยกันทำวิจัย (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่พึ่งพาผู้อื่นมากเกินไป ขาดการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง ง. หลีกเลี่ยงการใช้สถิติที่ซับซ้อนและเลือกใช้เฉพาะสถิติพื้นฐานที่ตนเองเข้าใจ (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการหลีกเลี่ยงปัญหา ขาดการพัฒนาตนเองและการเผชิญหน้ากับความท้าทาย	1.00	-
9. ในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู คุณสังเกตว่าตนเองมักจะไม่นำคำถามหรือแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม คุณจะจัดการกับพฤติกรรมนี้อย่างไร	1.00	-

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ก. วิเคราะห์สาเหตุของความไม่กล้า ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาความมั่นใจ และฝึกฝนการแสดงความคิดเห็นในสถานการณ์ต่างๆ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง ตั้งเป้าหมาย และลงมือพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม		
ข. เตรียมคำถามหรือประเด็นที่สนใจล่วงหน้า และพยายามมีส่วนร่วมในการอภิปรายอย่างน้อยหนึ่งครั้งในแต่ละกิจกรรม (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการพัฒนาตนเองและเอาชนะความกลัว แต่อาจยังไม่ได้วิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริง		
ค. ปรึกษาเพื่อนหรืออาจารย์เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารในที่ประชุม (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความตั้งใจแก้ปัญหา แต่พึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง		
ง. รอให้เพื่อนหรือคนอื่นถามคำถามที่ตนเองสงสัยแทน (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการหลีกเลี่ยงปัญหา ขาดความพยายามในการพัฒนาตนเอง		
10. ในการทำงานร่วมกับเพื่อนในโครงการพัฒนาสื่อการสอน คุณพบว่าตนเองมักจะรู้สึกไม่พอใจเมื่อความคิดของตนไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร	1.00	-
ก. วิเคราะห์สาเหตุของความไม่พอใจ ฝึกรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเปิดใจ และพัฒนาทักษะการนำเสนอความคิดอย่างมีประสิทธิภาพ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง ฝึกฝนการรับฟัง และพัฒนาทักษะการสื่อสาร		
ข. พยายามเข้าใจเหตุผลของเพื่อนร่วมงาน และหาจุดร่วมระหว่างความคิดของตนกับความคิดของกลุ่ม (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการเข้าใจผู้อื่นและหาจุดร่วม แต่อาจยังไม่ได้พัฒนาทักษะการนำเสนอความคิดของตนเอง		
ค. ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการเกี่ยวกับวิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความตั้งใจแก้ปัญหา แต่พึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง		
ง. ยอมตามความคิดของกลุ่มทุกครั้งเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง (1 คะแนน)		

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
เหตุผล: แสดงถึงการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ขาดการพัฒนาตนเอง และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น		
การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) หมายถึง ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูในการจัดการกับปัญหาด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากกรอบความคิดเดิม โดยอาศัยเทคนิคการระดมสมองที่เน้นมุมมองเชิงบวก พร้อมทั้งการคัดเลือกและประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบจนได้วิธีการที่เหมาะสมที่สุด ทำให้สามารถเผชิญและจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
1. ในการฝึกสอน คุณพบว่านักเรียนในชั้นมีผลการเรียนที่แตกต่างกันมาก ทำให้การสอนเนื้อหาใหม่เป็นไปได้ยาก คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร	0.6	- ข้อ ง ควรเป็น 4 คะแนน
ก. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มที่ผสมผสานนักเรียนที่มีผลการเรียนต่างกัน และใช้เทคนิคการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (4 คะแนน)		
เหตุผล: แสดงถึงการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ใช้วิธีการใหม่ และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน		
ข. แบ่งชั้นเรียนเป็นกลุ่มย่อยตามระดับความสามารถ และปรับเนื้อหาการสอนให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม (3 คะแนน)		
เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ แต่อาจไม่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักเรียนที่มีความสามารถต่างกัน		
ค. จัดสอนเสริมนอกเวลาสำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ เพื่อให้ตามเพื่อนทัน (2 คะแนน)		
เหตุผล: เป็นวิธีแก้ปัญหาแบบดั้งเดิม ไม่ได้แสดงถึงความคิดสร้างสรรค์มากนัก		
ง. สอนตามแผนการสอนปกติ และให้การบ้านเพิ่มเติมกับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ (1 คะแนน)		
เหตุผล: ไม่ได้แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และอาจไม่ช่วยลดช่องว่างระหว่างนักเรียน		
2. ในการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนสำหรับนักเรียน คุณพบว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร	0.8	-
ก. จัดประชุมระดมสมองกับนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อหาไอเดียกิจกรรมที่มีคุณค่าแต่ใช้งบประมาณน้อย และขอความร่วมมือจากชุมชน (4 คะแนน)		
เหตุผล: แสดงถึงการคิดเชิงบวก การระดมสมอง และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์		

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ข. ปรับรูปแบบกิจกรรมให้เป็นการเรียนรู้ผ่านโครงงานที่นักเรียนสามารถทำได้ในโรงเรียนหรือชุมชนใกล้เคียง (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ แต่อาจจำกัดประสบการณ์การเรียนรู้นอกห้องเรียน		
ค. ลดจำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยคัดเลือกเฉพาะนักเรียนที่มีผลการเรียนดี (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่สร้างสรรค์และอาจสร้างความไม่เท่าเทียมในการเรียนรู้		
ง. ยกเลิกกิจกรรมนอกห้องเรียนและจัดกิจกรรมในห้องเรียนแทน (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการหลีกเลี่ยงปัญหามากกว่าการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์		
3. ในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ คุณพบว่าอุปกรณ์การทดลองในห้องปฏิบัติการไม่เพียงพอสำหรับนักเรียนทุกคน คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร	0.8	-
ก. ออกแบบการทดลองแบบสถานี โดยให้นักเรียนหมุนเวียนทำการทดลองในกลุ่มย่อย และใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) เสริมในบางสถานี (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีและการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ		
ข. แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มและมอบหมายให้แต่ละกลุ่มทำการทดลองที่แตกต่างกัน แล้วนำเสนอผลให้เพื่อนฟัง (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ แต่อาจทำให้นักเรียนไม่ได้ทำการทดลองครบทุกหัวข้อ		
ค. ให้นักเรียนทำการทดลองเป็นกลุ่มใหญ่ โดยมีครูเป็นผู้บริหารจัดการทดลอง (2 คะแนน) เหตุผล: แก้ปัญหาได้ แต่ลดโอกาสในการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติของนักเรียน		
ง. ใช้วิธีการสอนแบบบรรยายและใช้วีดิโอสาธิตการทดลองแทนการทำการทดลองจริง (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการหลีกเลี่ยงปัญหามากกว่าการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์		
4. ในการสอนวิชาภาษาอังกฤษ คุณพบว่านักเรียนมีความกังวลและไม่กล้าพูดภาษาอังกฤษในชั้นเรียน คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร	0.6	-

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ก. จัดกิจกรรมบทบาทสมมติและเกมทางภาษาที่สนุกสนาน ให้นักเรียนได้ฝึกพูดในสถานการณ์จำลองที่หลากหลาย (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคนิคที่สนุกและลดความกังวลของนักเรียน		
ข. ใช้เทคโนโลยี เช่น แอปพลิเคชันฝึกพูดภาษาอังกฤษ ให้นักเรียนฝึกพูดกับ AI ก่อนพูดกับเพื่อนในชั้นเรียน (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ แต่อาจขาดการปฏิสัมพันธ์จริงระหว่างนักเรียน		
ค. จัดกลุ่มย่อยให้นักเรียนฝึกพูดกันเอง โดยครูคอยให้คำแนะนำเป็นรายกลุ่ม (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ช่วยลดความกังวลได้บ้าง แต่อาจไม่ช่วยพัฒนาความมั่นใจในการพูดต่อหน้าคนหมู่มาก		
ง. ให้นักเรียนฝึกพูดทีละคนหน้าชั้นเรียน โดยให้คะแนนพิเศษสำหรับคนที่กล้าพูด (1 คะแนน) เหตุผล: อาจเพิ่มความกดดันและความกังวลให้กับนักเรียน ไม่ได้แก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์		
5. ในการจัดกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน คุณพบว่านักเรียนบางคนที่มี มักจะไม่มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร	0.8	-
ก. ออกแบบกิจกรรมกลุ่มแบบ Jigsaw ที่กำหนดบทบาทเฉพาะให้แต่ละคน และใช้ระบบ peer evaluation ในการประเมินการมีส่วนร่วม (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคนิคที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของทุกคน		
ข. จัดกลุ่มใหม่โดยคละนักเรียนที่มีส่วนร่วมน้อยกับนักเรียนที่กระตือรือร้น และมอบหมายบทบาทผู้นำให้นักเรียนที่มีส่วนร่วมน้อย (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่พยายามกระตุ้นการมีส่วนร่วม แต่อาจสร้างความกดดันให้กับนักเรียนบางคน		
ค. พูดคุยกับนักเรียนที่ไม่มีส่วนร่วมเป็นรายบุคคล เพื่อหาสาเหตุและให้คำแนะนำ (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นวิธีแก้ปัญหาที่ตรงประเด็น แต่อาจไม่ได้แก้ปัญหาในระดับโครงสร้างของกิจกรรมกลุ่ม		
ง. กำหนดบทลงโทษสำหรับนักเรียนที่ไม่มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม (1 คะแนน)		

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่สร้างสรรค์และอาจส่งผลเสียต่อบรรยากาศการเรียนรู้		
6. ในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ คุณพบว่านักเรียนส่วนใหญ่รู้สึกเบื่อหน่ายและมองว่าเนื้อหาไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร	0.8	-
ก. ออกแบบการสอนแบบ Project-Based Learning โดยให้นักเรียนทำโครงงานที่ใช้คณิตศาสตร์แก้ปัญหาในชีวิตจริง และนำเสนอผลงานในรูปแบบนิทรรศการ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ เชื่อมโยงการเรียนรู้กับชีวิตจริง และส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก		
ข. ใช้เกมและแอปพลิเคชันทางคณิตศาสตร์ในการสอน เพื่อให้การเรียนรู้สนุกและน่าสนใจมากขึ้น (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่น่าสนใจและอาจช่วยเพิ่มแรงจูงใจ แต่อาจยังไม่ได้เชื่อมโยงกับชีวิตจริงมากนัก		
ค. เชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้คณิตศาสตร์ในอาชีพต่างๆ (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นวิธีที่อาจช่วยสร้างแรงบันดาลใจ แต่อาจไม่ได้แก้ปัญหการเรียนรู้การสอนในระยะยาว		
ง. ปรับเนื้อหาการสอนให้ง่ายลงและลดความซับซ้อนของโจทย์ปัญหา (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่ตรงจุดและอาจส่งผลเสียต่อคุณภาพการเรียนรู้ในระยะยาว		
7. ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คุณพบว่านักเรียนมีความสนใจและความถนัดที่หลากหลายมาก จนยากที่จะจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของทุกคน คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร	1.00	-
ก. จัดทำ "ตลาดนัดกิจกรรม" โดยให้นักเรียนเสนอและจัดกิจกรรมตามความสนใจของตนเอง ภายใต้การดูแลของครู และให้เพื่อนนักเรียนเลือกเข้าร่วมตามความสนใจ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และตอบสนองความหลากหลายของนักเรียน		
ข. แบ่งกิจกรรมเป็นหมวดหมู่ตามความสนใจหลัก และให้นักเรียนเลือกเข้าร่วมตามความถนัด โดยหมุนเวียนกันทุกภาคเรียน (3 คะแนน)		

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่พยายามตอบสนองความหลากหลายแต่อาจยังไม่ยืดหยุ่นเท่าตัวเลือก ก ค. จัดกิจกรรมแบบบูรณาการที่ผสมผสานหลายความสนใจเข้าด้วยกัน เช่น การทำละครที่ต้องใช้ทั้งศิลปะ ดนตรี และการแสดง (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นความพยายามในการตอบสนองความหลากหลายแต่อาจไม่ตรงกับความต้องการเฉพาะของแต่ละคน ง. จัดกิจกรรมตามความสนใจของนักเรียนส่วนใหญ่ และให้นักเรียนที่มีความสนใจแตกต่างปรับตัว (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่คำนึงถึงความหลากหลายและอาจทำให้นักเรียนบางส่วนเสียโอกาสในการพัฒนาตามความถนัด		
8. ในการสอนวิชาประวัติศาสตร์ คุณพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มองว่าเนื้อหาหน้าเบื่อและยากที่จะจดจำ คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร ก. จัดทำโครงการ "เรียนรู้ประวัติศาสตร์ผ่านละครเวที" โดยให้นักเรียนแบ่งกลุ่มศึกษาเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์และนำเสนอในรูปแบบละครสั้น พร้อมจัดนิทรรศการประกอบ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก และช่วยให้นักเรียนเข้าใจและจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้น ข. ใช้เทคโนโลยี AR (Augmented Reality) ในการสร้างประสบการณ์จำลองเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ในห้องเรียน (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ แต่อาจมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากรและการเตรียมการ ค. จัดทัศนศึกษาไปยังสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ และให้นักเรียนทำรายงานสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นวิธีที่ช่วยสร้างประสบการณ์ตรง แต่อาจทำได้ไม่บ่อยและไม่ครอบคลุมทุกเนื้อหา ง. ใช้วิธีการท่องจำและทำแบบฝึกหัดเพิ่มเติมเพื่อให้นักเรียนจำเนื้อหาได้มากขึ้น (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่สร้างสรรค์และอาจไม่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจหรือสนใจเนื้อหามากขึ้น	0.6	เหตุผลใกล้เคียงกับข้อแรก ๆ
9. ในการสอนวิชาภาษาไทย คุณพบว่านักเรียนมีปัญหาในการเขียนเรียงความและแสดงความคิดเห็น คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร	0.8	-

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ก. จัดทำโครงการ "นักเขียนน้อย" โดยให้นักเรียนเขียนบล็อกออนไลน์เกี่ยวกับหัวข้อที่สนใจ และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนในชั้นเรียน (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และส่งเสริมการเขียนและแสดงความคิดเห็นในบริบทที่นักเรียนสนใจ		
ข. ใช้เทคนิค "เขียนเป็นคู่" (Pair Writing) โดยให้นักเรียนจับคู่กันเขียนเรียงความ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยกันปรับปรุงงานเขียน (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ แต่อาจไม่ตอบโจทย์นักเรียนที่ต้องการพัฒนาทักษะการเขียนเดี่ยว		
ค. จัดชมรมนักเขียนหลังเลิกเรียน เพื่อให้นักเรียนที่สนใจได้ฝึกฝนเพิ่มเติม (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้นักเรียนที่สนใจได้พัฒนาทักษะ แต่อาจไม่ครอบคลุมนักเรียนทั้งหมดที่มีปัญหา		
ง. เพิ่มการบ้านให้นักเรียนเขียนเรียงความมากขึ้น และให้คะแนนพิเศษสำหรับงานที่ดี (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่สร้างสรรค์และอาจเพิ่มภาระให้นักเรียนโดยไม่จำเป็น		
10. ในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ คุณต้องการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการทำงานเป็นทีมของนักเรียน แต่พบว่าเวลาในชั้นเรียนมีจำกัด คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร	1.0	
ก. ใช้วิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) โดยให้นักเรียนศึกษาเนื้อหาที่บ้านผ่านวิดีโอออนไลน์ และใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับการทำกิจกรรมกลุ่ม การทดลอง และการอภิปราย (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และเน้นการพัฒนาทักษะที่ต้องการในเวลาเรียน ข. จัดทำโครงงานวิทยาศาสตร์ระยะยาว โดยให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มนอกเวลาเรียน และใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับการรายงานความก้าวหน้าและรับคำแนะนำ (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการคิดวิเคราะห์ แต่อาจมีข้อจำกัดในการติดตามและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด		

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ค. จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรนอกเวลาเรียน เช่น ค่ายวิทยาศาสตร์ หรือชมรมนักวิทยาศาสตร์รุ่นเยาว์ (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะเพิ่มเติม แต่อาจไม่ครอบคลุมนักเรียนทั้งหมด		
ง. ลดเนื้อหาการสอนลงและเพิ่มเวลาสำหรับกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่อาจส่งผลเสียต่อการเรียนรู้เนื้อหาที่สำคัญ และไม่ได้แก้ปัญหาด้านการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ		
การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) หมายถึง ความสามารถในการฟื้นคืนทางจิตใจของนิสิต/นักศึกษาครูในการปรับตัวและฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุลได้อย่างรวดเร็วภายหลังการเผชิญกับวิกฤติ ความยากลำบาก หรือสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่งช่วยให้บุคคลมองเห็นโอกาสในท่ามกลางวิกฤต สามารถก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง และยังคงมุ่งมั่นเดินหน้าร่ำไปเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างไม่ย่อท้อ		
1. ในระหว่างการฝึกสอน คุณถูกครูพี่เลี้ยงวิจารณ์อย่างรุนแรงต่อหน้านักเรียนว่าวิธีการสอนของคุณไม่เหมาะสม คุณจะรับมือกับสถานการณ์นี้อย่างไร	1.0	-
ก. รับฟังคำวิจารณ์อย่างใจเย็น ขอคำแนะนำเพิ่มเติมจากครูพี่เลี้ยงหลังเลิกเรียน และวางแผนปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการควบคุมอารมณ์ การเปิดใจรับฟัง และความพยายามในการพัฒนาตนเอง		
ข. พยายามอธิบายเหตุผลในการเลือกวิธีการสอนของตนเองกับครูพี่เลี้ยง และขอโอกาสปรับปรุงในครั้งหน้า (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการสื่อสารและการขอโอกาสปรับปรุง แต่อาจยังไม่เปิดใจรับฟังคำวิจารณ์เท่าที่ควร		
ค. รู้สึกเสียใจและท้อแท้ แต่พยายามทำให้เข้มแข็งและปรึกษาเพื่อนนิสิตครูคนอื่น ๆ เพื่อขอกำลังใจ (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการจัดการกับอารมณ์ แต่ยังไม่ได้มุ่งเน้นการแก้ปัญหาหรือพัฒนาตนเอง		
ง. รู้สึกโกรธและน้อยใจ คิดว่าครูพี่เลี้ยงไม่ยุติธรรม และตัดสินใจหลีกเลี่ยงการพูดคุยกับครูพี่เลี้ยงในอนาคต (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการไม่สามารถควบคุมอารมณ์และการหลีกเลี่ยงปัญหา ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการพัฒนาตนเอง		
2. หลังจากทุ่มเทเตรียมตัวอย่างหนัก คุณสอบไม่ผ่านวิชาสำคัญที่จำเป็นสำหรับการเป็นครู คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร	1.0	-

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ก. วิเคราะห์ข้อผิดพลาดของตนเอง ปรึกษาอาจารย์เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุง และวางแผนการเรียนรู้ใหม่อย่างรอบคอบ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการเรียนรู้จากความผิดพลาด การหาแนวทางแก้ไข และการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมาย		
ข. ตั้งใจเรียนซ้ำในภาคการศึกษาถัดไป โดยปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนและการทำความเข้าใจเนื้อหา (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความมุ่งมั่นและความพยายามในการปรับปรุงตนเอง แต่อาจยังขาดการวิเคราะห์ปัญหาอย่างลึกซึ้ง		
ค. รู้สึกผิดหวังและท้อแท้ แต่พยายามให้กำลังใจตนเองและขอคำปรึกษาจากเพื่อนที่สอบผ่าน (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการจัดการกับอารมณ์และการหาแนวทางช่วยเหลือ แต่ยังไม่ได้วางแผนแก้ไขปัญหาย่างเป็นรูปธรรม		
ง. คิดว่าตนเองไม่เหมาะสมที่จะเป็นครู และพิจารณาเปลี่ยนสาขาวิชาหรือคณะ (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการยอมแพ้ต่ออุปสรรคและการขาดความพยายามในการแก้ไขปัญหา		
3. ในระหว่างการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าข้อมูลสำคัญบางส่วนหายไป ทำให้การนำเสนอไม่สมบูรณ์ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร	1.0	-
ก. ยอมรับข้อผิดพลาดต่อชั้นเรียน นำเสนอส่วนที่มีอยู่อย่างมั่นใจ และขออนุญาตส่งข้อมูลเพิ่มเติมภายหลัง (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการควบคุมสติ การปรับตัวกับสถานการณ์ฉุกเฉิน และความรับผิดชอบ		
ข. พยายามสรุปประเด็นสำคัญจากความจำและดำเนินการนำเสนอต่อไป โดยเน้นส่วนที่มีข้อมูลครบถ้วน (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่อาจไม่สมบูรณ์เท่ากับการยอมรับและขอโอกาสแก้ไข		
ค. ขอเวลาพักสั้นๆ เพื่อพยายามค้นหาข้อมูลที่หายไป คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อื่น (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่อาจทำให้เสียเวลาและไม่ได้แสดงถึงการปรับตัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น		
ง. รู้สึกตื่นตระหนกและขอยกเลิกการนำเสนอ เพื่อขอโอกาสนำเสนอใหม่ในครั้งหน้า (1 คะแนน)		

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
เหตุผล: แสดงถึงการไม่สามารถควบคุมอารมณ์และการหลีกเลี่ยงปัญหา ซึ่งไม่เหมาะสมในสถานการณ์ดังกล่าว		
4. ในระหว่างการฝึกสอน คุณพบว่านักเรียนในชั้นมีพฤติกรรมก้าวร้าวและไม่เชื่อฟัง ทำให้คุณรู้สึกท้อแท้ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร	0.8	-
ก. พยายามเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมนักเรียน ปรีกษาครูพี่เลี้ยง และวางแผนปรับกลยุทธ์การจัดการชั้นเรียน (4 คะแนน)		
เหตุผล: แสดงถึงการควบคุมอารมณ์ การวิเคราะห์ปัญหา และการหาวิธีแก้ไขอย่างเป็นระบบ		
ข. ใช้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เช่น การให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่ดี และพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน (3 คะแนน)		
เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยวิธีเชิงบวก แต่อาจยังไม่ได้วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างลึกซึ้ง		
ค. ขอความช่วยเหลือจากครูพี่เลี้ยงในการควบคุมชั้นเรียน และสังเกตวิธีการของครูพี่เลี้ยง (2 คะแนน)		
เหตุผล: แสดงถึงการยอมรับข้อจำกัดของตนเองและการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ แต่อาจยังขาดความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง		
ง. รู้สึกท้อแท้และคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน (1 คะแนน)		
เหตุผล: แสดงถึงการยอมแพ้ต่อปัญหาและขาดความพยายามในการปรับตัวหรือแก้ไขสถานการณ์		
5. คุณได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าทีมในโครงการสำคัญของคณะ แต่สมาชิกในทีมมีความขัดแย้งกันอย่างรุนแรง ทำให้งานไม่คืบหน้า คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร	0.8	-
ก. จัดประชุมทีมเพื่อรับฟังปัญหาจากทุกฝ่าย หาจุดร่วมของความคิดเห็น และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน (4 คะแนน)		
เหตุผล: แสดงถึงความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง การสื่อสาร และการนำทีม		
ข. แบ่งงานให้สมาชิกทำเป็นส่วนๆ เพื่อลดการปะทะกัน และประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยตนเอง (3 คะแนน)		
เหตุผล: เป็นวิธีแก้ปัญหาที่ช่วยให้งานดำเนินต่อไปได้ แต่อาจไม่ได้แก้ไขความขัดแย้งที่แท้จริง		

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ค. ปรัชญาอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการเพื่อขอคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งในทีม (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่ยังพึ่งพาการชี้แนะจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง		
ง. เสนอให้เปลี่ยนสมาชิกในทีมหรือขอลอนตัวจากการเป็นหัวหน้าทีม (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการหลีกเลี่ยงปัญหามากกว่าการแก้ไข ไม่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวหรือการจัดการกับสถานการณ์ยากลำบาก		
6. ในระหว่างการฝึกสอน คุณพบว่าแผนการสอนที่คุณตั้งใจเตรียมมาไม่สามารถนำไปใช้ได้จริงในห้องเรียน เนื่องจากนักเรียนมีพื้นฐานความรู้ต่างจากที่คาดการณ์ไว้มาก คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร	0.8	-
ก. ปรับเปลี่ยนแผนการสอนทันทีให้เหมาะสมกับระดับของนักเรียน โดยใช้เทคนิคการสอนแบบยืดหยุ่น และวางแผนปรับปรุงแผนการสอนในระยะยาว (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว และการวางแผนระยะยาวเพื่อพัฒนาการสอน		
ข. ใช้การสอนแบบถาม-ตอบเพื่อประเมินความรู้ของนักเรียน และปรับเนื้อหาการสอนให้เหมาะสมกับระดับของนักเรียน (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี แต่อาจยังไม่ครอบคลุมการวางแผนระยะยาว		
ค. ดำเนินการสอนตามแผนที่เตรียมไว้ แต่ปรับลดความซับซ้อนของเนื้อหา และให้การบ้านเพิ่มเติมเพื่อเสริมความรู้พื้นฐาน (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นความพยายามในการปรับตัว แต่อาจไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของนักเรียน		
ง. ยกเลิกการสอนในวันนั้น และขอเวลาในการเตรียมแผนการสอนใหม่ทั้งหมด (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการหลีกเลี่ยงปัญหามากกว่าการปรับตัวและแก้ไขสถานการณ์		
7. หลังจากทุ่มเทเวลาและความพยายามอย่างมากในการเตรียมตัวสอบวัดความรู้ทางวิชาชีพครู คุณได้คะแนนต่ำกว่าที่คาดหวังไว้มาก คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร	0.8	-

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ก. วิเคราะห์ข้อผิดพลาดของตนเอง ปรัชญาอาจารย์เพื่อหาแนวทางพัฒนา และวางแผนการเตรียมตัวใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการเรียนรู้จากความผิดพลาด การหาแนวทางพัฒนา และการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมาย		
ข. ยอมรับผลการสอบ และตั้งใจเตรียมตัวให้ดีขึ้นสำหรับการสอบครั้งต่อไป โดยปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนและการทบทวน (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการยอมรับและความพยายามในการปรับปรุงแต่อาจยังขาดการวิเคราะห์ปัญหาอย่างลึกซึ้ง		
ค. รู้สึกผิดหวังและท้อแท้ แต่พยายามให้กำลังใจตนเองและขอคำปรึกษาจากเพื่อนที่สอบได้คะแนนดี (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการจัดการกับอารมณ์และการหาแนวทางช่วยเหลือ แต่ยังไม่ได้วางแผนแก้ไขปัญหาย่างเป็นรูปธรรม		
ง. สงสัยในความยุติธรรมของการสอบและคิดว่าตนเองอาจไม่เหมาะสมที่จะเป็นครู (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการไม่ยอมรับความจริงและการขาดความพยายามในการแก้ไขปัญหา		
8. ในระหว่างการทำวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าข้อมูลที่เก็บมาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทำให้ไม่สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามที่คาดหวัง คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร	0.8	-
ก. ยอมรับผลการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามคาด วิเคราะห์สาเหตุ และพิจารณาปรับสมมติฐานหรือวิธีการวิจัยให้เหมาะสมมากขึ้น (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความเข้าใจในกระบวนการวิจัย การยอมรับความจริง และความสามารถในการปรับตัวทางวิชาการ		
ข. ปรัชญาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม และพิจารณาแนวทางการนำเสนอผลการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแสวงหาความช่วยเหลือและพยายามหาทางออกแต่อาจยังขาดความเป็นอิสระในการคิดแก้ปัญหา		
ค. พยายามหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (2 คะแนน)		

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่อาจไม่ถูกต้องตามหลักการวิจัยและจริยธรรมทางวิชาการ ง. รู้สึกท้อแท้และคิดว่างานวิจัยล้มเหลว จึงตัดสินใจยกเลิกการทำวิจัยนี้ (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการยอมแพ้ต่อปัญหาและขาดความเข้าใจในกระบวนการวิจัยที่แท้จริง		
9. ในระหว่างการนำเสนอโครงการสำคัญต่อคณะกรรมการ คุณถูกตั้งคำถามที่ยากและไม่สามารถตอบได้หลายข้อ ทำให้รู้สึกอับอายและสูญเสียความมั่นใจ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร ก. ยอมรับว่าไม่สามารถตอบคำถามบางข้อได้ แสดงความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติม และขอโอกาสนำคำตอบมาเสนอในภายหลัง (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความซื่อสัตย์ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ข. พยายามตอบคำถามให้ดีที่สุดตามความเข้าใจของตนเอง และขอข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงโครงการ (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามและการเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะ แต่อาจยังไม่ได้แสดงถึงการยอมรับข้อจำกัดของตนเองอย่างเต็มที่ ค. รู้สึกประหม่าและสับสน แต่พยายามรวบรวมสติและขอเวลาในการทบทวนข้อมูลเพื่อตอบคำถามในภายหลัง (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการควบคุมสถานการณ์ แต่อาจยังไม่สามารถจัดการกับอารมณ์และปฏิกิริยาได้อย่างเหมาะสม ง. รู้สึกท้อแท้และสูญเสียความมั่นใจ จนไม่สามารถดำเนินการนำเสนอต่อได้ (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการไม่สามารถควบคุมอารมณ์และจัดการกับสถานการณ์ที่กดดันได้	1.0	-
10. ในระหว่างการทำกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คุณถูกนักเรียนต่อต้านและไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้กิจกรรมไม่ประสบความสำเร็จตามที่วางแผนไว้ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร ก. พูดคุยกับนักเรียนเพื่อเข้าใจสาเหตุของการต่อต้าน ปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการของนักเรียน และวางแผนการจัดกิจกรรมในอนาคตร่วมกับนักเรียน (4 คะแนน)	1.0	-

ข้อคำถาม	IOC	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
เหตุผล: แสดงถึงความสามารถในการปรับตัว การแก้ปัญหา และการสร้างความร่วมมือกับนักเรียน		
ข. ประเมินสถานการณ์และปรับเปลี่ยนกิจกรรมทันทีที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ โดยพยายามดึงความสนใจของนักเรียนด้วยวิธีการใหม่ ๆ (3 คะแนน)		
เหตุผล: แสดงถึงความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวเฉพาะหน้า แต่อาจยังไม่ได้แก้ไขปัญหารากฐาน		
ค. ยุติกิจกรรมชั่วคราวและขอคำปรึกษาจากครูพี่เลี้ยงหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อหาแนวทางแก้ไข (2 คะแนน)		
เหตุผล: เป็นการพยายามหาทางออก แต่อาจแสดงถึงการขาดความมั่นใจในการจัดการปัญหาด้วยตนเอง		
ง. รู้สึกผิดหวังและยกเลิกกิจกรรม พร้อมทั้งตำหนินักเรียนที่ไม่ให้ความร่วมมือ (1 คะแนน)		
เหตุผล: แสดงถึงการไม่สามารถควบคุมอารมณ์และการขาดทักษะในการจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทาย		

จากตาราง 7 ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์ขององค์ประกอบกับข้อคำถาม และตัวเลือกของร่างแบบวัดอภิทักษะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า ข้อคำถามทั้ง 30 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.600 – 1.000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้การใช้ภาษาของข้อคำถามและตัวเลือกเท่านั้น

1.1.4 ผลการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดอภิทักษะ

ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปทดลองใช้กับนิสิต/นักศึกษาครูของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย จำนวน 100 คน เพื่อนำมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธี Item total correlation ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .315 - .549 ซึ่งมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัว ดังตาราง 8 (นำเสนอเฉพาะข้อที่จะนำไปสร้างเป็นแบบวัดฉบับจริง)

ตาราง 8 ผลการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดอภีทักษะ (n = 100)

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการทดสอบ
ข้อ 1	0.354*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 2	0.420*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 3	0.367*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 4	0.367*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 5	0.549*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 6	0.330*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 7	0.335*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 8	0.387*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 9	0.528*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 10	0.485*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 11	0.432*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 12	0.315*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 13	0.368*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 14	0.410*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 15	0.414*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 16	0.476*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 17	0.487*	ผ่านเกณฑ์
ข้อ 18	0.482*	ผ่านเกณฑ์

หมายเหตุ: ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) ที่องศาอิสระเท่ากับ 200 ($p = .05$) มีค่าเท่ากับ 0.138

1.1.5 ผลการพัฒนาแบบวัดอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนกและพิจารณาเนื้อหาของข้อคำถามที่มีความครอบคลุมตามนิยามศัพท์ขององค์ประกอบ ๆ ละ 6 ข้อ เพื่อจัดทำเป็นแบบวัดอภีทักษะฉบับจริง ดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการพัฒนาแบบวัดอภิปัทธกะของนิสิต/นักศึกษาครูฉบับจริง

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม
องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูในการรับรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตน ผ่านกระบวนการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยอย่างตรงไปตรงมา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การตระหนักรู้นี้เกิดจากการสร้างจิตสำนึกภายใน ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ เข้าใจ จัดการ และยอมรับสภาวะต่างๆ ของตน ทั้งในบริบทของการเรียน และการดำเนินชีวิตประจำวันภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย	1. การเรียนวิชาจิตวิทยาสำหรับครู อาจารย์มอบหมายให้นิสิตทำแบบทดสอบบุคลิกภาพ เมื่อได้ผลออกมา คุณพบว่าตนเองมีลักษณะเป็นคนเก็บตัว ไม่ค่อยกล้าแสดงออก คุณจะทำอย่างไร (SAW1) ก. ยอมรับผลการทดสอบและวางแผนพัฒนาตนเองในด้านการกล้าแสดงออกมากขึ้น (4 คะแนน) ข. พิจารณาว่าผลการทดสอบสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ แล้วหาวิธีปรับปรุงตนเอง (3 คะแนน) ค. ขอคำปรึกษาจากอาจารย์เพื่อหาแนวทางพัฒนาตนเอง (2 คะแนน) ง. ไม่สนใจผลการทดสอบเพราะคิดว่าไม่ตรงกับความเป็นจริง (1 คะแนน)
	2. ระหว่างการฝึกสอนในโรงเรียน คุณสังเกตว่าตนเองมักจะรู้สึกประหม่าเมื่อต้องสอนหน้าชั้นเรียน คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้ได้อย่างไร (SAW2) ก. วิเคราะห์สาเหตุของความประหม่า วางแผนฝึกฝนการพูดหน้าชั้นเรียน และหาเทคนิคจัดการความเครียด (4 คะแนน) ข. พยายามสร้างความคุ้นเคยกับนักเรียนมากขึ้น และฝึกซ้อมบทเรียนให้คล่องก่อนสอนจริง (3 คะแนน) ค. ปรึกษาครูพี่เลี้ยงเพื่อขอคำแนะนำในการจัดการความประหม่า (2 คะแนน) ง. พยายามไม่สนใจความรู้สึกประหม่าและทำเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น (1 คะแนน)
	2. การทำงานกลุ่มวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คุณพบว่าตนเองมักจะรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากเพื่อนในกลุ่ม คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร (SAW3) ก. วิเคราะห์สาเหตุของความอึดอัด ฝึกฝนการแสดงความคิดเห็นอย่างมั่นใจ และมองว่าความคิดที่หลากหลายเป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม (4 คะแนน)

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม
	ข. พยายามเตรียมข้อมูลและเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นของตนให้ชัดเจนก่อนนำเสนอในกลุ่ม (3 คะแนน) ค. ปรึกษาอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับวิธีการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพและการจัดการกับความคิดเห็นที่แตกต่าง (2 คะแนน) ง. หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและคล้อยตามความคิดเห็นของเพื่อนในกลุ่มเสมอ (1 คะแนน)
	4. การสอบปลายภาค คุณพบว่าตนเองรู้สึกกังวลและเครียดมากจนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำข้อสอบ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร (SAW4) ก. วิเคราะห์สาเหตุของความกังวล วางแผนการเตรียมตัวสอบอย่างมีประสิทธิภาพ และฝึกเทคนิคผ่อนคลายความเครียด (4 คะแนน) ข. พยายามทบทวนบทเรียนให้มากขึ้น และฝึกทำข้อสอบเก่าเพื่อสร้างความมั่นใจ (3 คะแนน) ค. ปรึกษาเพื่อนหรืออาจารย์เกี่ยวกับวิธีการจัดการความเครียดในการสอบ (2 คะแนน) ง. พยายามไม่คิดถึงความสำคัญของการสอบและทำใจว่าผลจะออกมาอย่างไรก็ได้ (1 คะแนน)
	5. ระหว่างการทำกิจกรรมเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูของคุณ คุณสังเกตว่าตนเองมักจะรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่เห็นประโยชน์ของกิจกรรม คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร (SAW5) ก. วิเคราะห์สาเหตุของความรู้สึกเบื่อหน่าย พยายามมองหาประโยชน์ของกิจกรรม และปรับทัศนคติของตนเองใหม่ (4 คะแนน) ข. พยายามมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนที่มีมุมมองเชิงบวก (3 คะแนน) ค. แจ้งอาจารย์ผู้ดูแลกิจกรรมเกี่ยวกับความรู้สึกของตน และขอคำแนะนำในการปรับตัว (2 คะแนน)

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม
	ง. เข้าร่วมกิจกรรมอย่างเสียไม่ได้ โดยไม่ใส่ใจกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของกิจกรรม (1 คะแนน) 6. การทำวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าตนเองมีความกังวลและไม่มั่นใจในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คุณจะจัดการกับความรู้สึคนี้อย่างไร (SAW6) ก. วิเคราะห์จุดอ่อนของตนเองในด้านสถิติ วางแผนศึกษาเพิ่มเติม และฝึกฝนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง (4 คะแนน) ข. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย และพยายามทำความเข้าใจวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม (3 คะแนน) ค. ร่วมกลุ่มกับเพื่อนที่มีความเชี่ยวชาญด้านสถิติเพื่อช่วยกันทำวิจัย (2 คะแนน) ง. หลีกเลี่ยงการใช้สถิติที่ซับซ้อนและเลือกใช้เฉพาะสถิติพื้นฐานที่ตนเองเข้าใจ (1 คะแนน)
องค์ประกอบที่ 2 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) หมายถึง ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูในการจัดการกับปัญหาด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากกรอบความคิดเดิม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์นี้อาศัยเทคนิคการระดมสมองที่เน้นมุมมองเชิงบวก พร้อมทั้งการคัดเลือกและประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบจนได้วิธีการที่เหมาะสมที่สุด ทำให้สามารถเผชิญและจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยแนวทางที่เป็นนวัตกรรม	1. การฝึกสอน คุณพบว่านักเรียนในชั้นมีผลการเรียนที่แตกต่างกันมาก ทำให้การสอนเนื้อหาใหม่เป็นไปได้ยาก คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร (CPS1) ก. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มที่ผสมผสานนักเรียนที่มีผลการเรียนต่างกัน และใช้เทคนิคการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (4 คะแนน) ข. แบ่งชั้นเรียนเป็นกลุ่มย่อยตามระดับความสามารถ และปรับเนื้อหาการสอนให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม (3 คะแนน) ค. จัดสอนเสริมนอกเวลาสำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำเพื่อให้ตามเพื่อนทัน (2 คะแนน) ง. สอนตามแผนการสอนปกติ และให้การบ้านเพิ่มเติมกับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ (1 คะแนน) 2. การจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนสำหรับนักเรียน คุณพบว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร (CPS2) ก. จัดประชุมระดมสมองกับนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อหาไอเดียกิจกรรมที่มีคุณค่าแต่ใช้งบประมาณน้อย และขอความร่วมมือจากชุมชน (4 คะแนน)

องค์ประกอบ	ข้อความถาม
	ข. ปรับรูปแบบกิจกรรมให้เป็นการเรียนรู้ผ่านโครงงานที่นักเรียนสามารถทำได้ในโรงเรียนหรือชุมชนใกล้เคียง (3 คะแนน) ค. ลดจำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยคัดเลือกเฉพาะนักเรียนที่มีผลการเรียนดี (2 คะแนน) ง. ยกเลิกกิจกรรมนอกห้องเรียนและจัดกิจกรรมในห้องเรียนแทน (1 คะแนน)
	3. การจัดกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน คุณพบว่านักเรียนบางคนที่มีมักจะไม่มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม คุณจะแก้ปัญหาอย่างไร (CPS3) ก. ออกแบบกิจกรรมกลุ่มแบบ Jigsaw ที่กำหนดบทบาทเฉพาะให้แต่ละคน และใช้ระบบ peer evaluation ในการประเมินการมีส่วนร่วม (4 คะแนน) ข. จัดกลุ่มใหม่โดยคละนักเรียนที่มีส่วนร่วมน้อยกับนักเรียนที่กระตือรือร้น และมอบหมายบทบาทผู้นำให้นักเรียนที่มีส่วนร่วมน้อย (3 คะแนน) ค. พูดคุยกับนักเรียนที่ไม่มีส่วนร่วมเป็นรายบุคคล เพื่อหาสาเหตุและให้คำแนะนำ (2 คะแนน) ง. กำหนดบทลงโทษสำหรับนักเรียนที่ไม่มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม (1 คะแนน)
	4. การสอนวิชาคณิตศาสตร์ คุณพบว่านักเรียนส่วนใหญ่รู้สึกเบื่อหน่ายและมองว่าเนื้อหาไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน คุณจะแก้ปัญหาอย่างไร (CPS4) ก. ออกแบบการสอนแบบ Project-Based Learning โดยให้นักเรียนทำโครงงานที่ใช้คณิตศาสตร์แก้ปัญหาในชีวิตจริง และนำเสนอผลงานในรูปแบบนิทรรศการ (4 คะแนน) ข. ใช้เกมและแอปพลิเคชันทางคณิตศาสตร์ในการสอน เพื่อทำให้การเรียนรู้สนุกและน่าสนใจมากขึ้น (3 คะแนน) ค. เชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้คณิตศาสตร์ในอาชีพต่าง ๆ (2 คะแนน) ง. ปรับเนื้อหาการสอนให้ง่ายลงและลดความซับซ้อนของโจทย์ปัญหา (1 คะแนน)

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม
	5. การสอนวิชาภาษาไทย คุณพบว่านักเรียนมีปัญหาในการเขียนเรียงความและแสดงความคิดเห็น คุณจะแก้ปัญหาได้อย่างไร (CPS5) ก. จัดทำโครงการ "นักเขียนน้อย" โดยให้นักเรียนเขียนบล็อกออนไลน์เกี่ยวกับหัวข้อที่สนใจ และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนในชั้นเรียน (4 คะแนน) ข. ใช้เทคนิค "เขียนเป็นคู่" (Pair Writing) โดยให้นักเรียนจับคู่กันเขียนเรียงความ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยกันปรับปรุงงานเขียน (3 คะแนน) ค. จัดชมรมนักเขียนหลังเลิกเรียน เพื่อให้นักเรียนที่สนใจได้ฝึกฝนเพิ่มเติม (2 คะแนน) ง. เพิ่มการบ้านให้นักเรียนเขียนเรียงความมากขึ้น และให้คะแนนพิเศษสำหรับงานที่ดี (1 คะแนน)
	6. การสอนวิชาวิทยาศาสตร์ คุณต้องการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการทำงานเป็นทีมของนักเรียน แต่พบว่าเวลาในชั้นเรียนมีจำกัด คุณจะแก้ปัญหาได้อย่างไร (CPS6) ก. ใช้วิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) โดยให้นักเรียนศึกษาเนื้อหาที่บ้านผ่านวิดีโอออนไลน์ และใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับการทำกิจกรรมกลุ่ม การทดลอง และการอภิปราย (4 คะแนน) ข. จัดทำโครงงานวิทยาศาสตร์ระยะยาว โดยให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มนอกเวลาเรียน และใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับการรายงานความก้าวหน้าและรับคำแนะนำ (3 คะแนน) ค. จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรนอกเวลาเรียน เช่น ค่ายวิทยาศาสตร์ หรือชมรมนักวิทยาศาสตร์รุ่นเยาว์ (2 คะแนน) ง. ลดเนื้อหาการสอนลงและเพิ่มเวลาสำหรับกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน (1 คะแนน)
องค์ประกอบที่ 3 การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ (Resilience) หมายถึงความสามารถในการฟื้นคืนทางจิตใจ	1. ระหว่างการฝึกสอน คุณพบว่านักเรียนในชั้นมีพฤติกรรมก้าวร้าวและไม่เชื่อฟัง ทำให้คุณรู้สึกท้อแท้ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร (RES1)

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม
ของนิสิต/นักศึกษาครูในการปรับตัว และฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุลได้อย่างรวดเร็วภายหลังการเผชิญกับวิกฤติความยากลำบาก หรือสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่งช่วยให้บุคคลมองเห็นโอกาสในท่ามกลางวิกฤต สามารถก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง และยังคงมุ่งมั่นเดินหน้าสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างไม่ย่อท้อ	ก. พยายามเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมนักเรียน ปรัชญาครูที่เลี้ยง และวางแผนปรับกลยุทธ์การจัดการชั้นเรียน (4 คะแนน) ข. ใช้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เช่น การให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่ดี และพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน (3 คะแนน) ค. ขอความช่วยเหลือจากครูพี่เลี้ยงในการควบคุมชั้นเรียน และสังเกตวิธีการของครูพี่เลี้ยง (2 คะแนน) ง. รู้สึกท้อแท้และคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน (1 คะแนน)
	2. คุณได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าทีมในโครงการสำคัญของคณะ แต่สมาชิกในทีมมีความขัดแย้งกันอย่างรุนแรง ทำให้งานไม่คืบหน้า คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร (RES2) ก. จัดประชุมทีมเพื่อรับฟังปัญหาจากทุกฝ่าย หาจุดร่วมของความคิดเห็น และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน (4 คะแนน) ข. แบ่งงานให้สมาชิกทำเป็นส่วนๆ เพื่อลดการปะทะกัน และประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยตนเอง (3 คะแนน) ค. ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการเพื่อขอคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งในทีม (2 คะแนน) ง. เสนอให้เปลี่ยนสมาชิกในทีมหรือขอลอนตัวจากการเป็นหัวหน้าทีม (1 คะแนน)
	3. ระหว่างการฝึกสอน คุณพบว่าแผนการสอนที่คุณตั้งใจเตรียมมาไม่สามารถนำไปใช้ได้จริงในห้องเรียน เนื่องจากนักเรียนมีพื้นฐานความรู้ต่างจากที่คาดการณ์ไว้มาก คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร (RES3) ก. ปรับเปลี่ยนแผนการสอนทันทีให้เหมาะสมกับระดับของนักเรียน โดยใช้เทคนิคการสอนแบบยืดหยุ่น และวางแผนปรับปรุงแผนการสอนในระยะยาว (4 คะแนน) ข. ใช้การสอนแบบถาม-ตอบเพื่อประเมินความรู้ของนักเรียน และปรับเนื้อหาการสอนให้เหมาะสมกับระดับของนักเรียน (3 คะแนน)

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม
	ค. ดำเนินการสอนตามแผนที่เตรียมไว้ แต่ปรับลดความซับซ้อนของเนื้อหา และให้การบ้านเพิ่มเติมเพื่อเสริมความรู้พื้นฐาน (2 คะแนน) ง. ยกเลิกการสอนในวันนั้น และขอเวลาในการเตรียมแผนการสอนใหม่ทั้งหมด (1 คะแนน)
	3. หลังจากทุ่มเทเวลาและความพยายามอย่างมากในการเตรียมตัวสอบวัดความรู้ทางวิชาชีพครู คุณได้คะแนนต่ำกว่าที่คาดหวังไว้มาก คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร (RES4) ก. วิเคราะห์ข้อผิดพลาดของตนเอง ปรึกษาอาจารย์เพื่อหาแนวทางพัฒนา และวางแผนการเตรียมตัวใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ (4 คะแนน) ข. ยอมรับผลการสอบ และตั้งใจเตรียมตัวให้ดีขึ้นสำหรับการสอบครั้งต่อไป โดยปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนและการทบทวน (3 คะแนน) ค. รู้สึกผิดหวังและท้อแท้ แต่พยายามให้กำลังใจตนเองและขอคำปรึกษาจากเพื่อนที่สอบได้คะแนนดี (2 คะแนน) ง. สงสัยในความยุติธรรมของการสอบและคิดว่าตนเองอาจไม่เหมาะสมที่จะเป็นครู (1 คะแนน)
	4. ระหว่างการทำวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าข้อมูลที่เก็บมาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทำให้ไม่สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามที่คาดหวัง คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร (RES5) ก. ยอมรับผลการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามคาด วิเคราะห์สาเหตุ และพิจารณาปรับสมมติฐานหรือวิธีการวิจัยให้เหมาะสมมากขึ้น (4 คะแนน) ข. ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม และพิจารณาแนวทางการนำเสนอผลการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน (3 คะแนน) ค. พยายามหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (2 คะแนน) ง. รู้สึกท้อแท้และคิดว่างานวิจัยล้มเหลว จึงตัดสินใจยกเลิกการทำวิจัยนี้ (1 คะแนน)

องค์ประกอบ	ข้อความถาม
	5. ระหว่างการนำเสนอโครงการสำคัญต่อคณะกรรมการ คุณถูกตั้งคำถามที่ยากและไม่สามารถตอบได้หลายข้อ ทำให้รู้สึกอับอายและสูญเสียความมั่นใจ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร (RES6)
	ก. ยอมรับว่าไม่สามารถตอบคำถามบางข้อได้ แสดงความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติม และขอโอกาสนำคำตอบมาเสนอในภายหลัง (4 คะแนน)
	ข. พยายามตอบคำถามให้ดีที่สุดตามความเข้าใจของตนเอง และขอข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงโครงการ (3 คะแนน)
	ค. รู้สึกประหม่าและสับสน แต่พยายามรวบรวมสติและขอเวลาในการทบทวนข้อมูลเพื่อตอบคำถามในภายหลัง (2 คะแนน)
	ง. รู้สึกท้อแท้และสูญเสียความมั่นใจ จนไม่สามารถดำเนินการนำเสนอต่อได้ (1 คะแนน)

จากตาราง 4.6 ผลการพัฒนาแบบวัดอภิทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู พบว่าแบบวัดอภิทักษะฉบับจริง มีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์แบบเลือกตอบ (Multiple choices) 4 ตัวเลือก จำนวน 18 ข้อ ๆ ละ 4 คะแนน คะแนนเต็ม 72 คะแนน

1.1.6 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการวัดอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ผู้วิจัยนำแบบวัดอภิทักษะที่มีลักษณะเป็นแบบสอบสถานการณ์เลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 18 ข้อ ให้คะแนน 1-4 คะแนน ไปเก็บข้อมูลกับนิสิต/นักศึกษาครู จำนวน 238 คนที่เป็นตัวอย่างวิจัย เพื่อวิเคราะห์ระดับของอภิทักษะในแต่ละองค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าสถิติพื้นฐานของการวัดอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

องค์ประกอบ	ข้อความถาม	M	SD	แปลผล
การตระหนัก	ข้อ 1 (SAW1)	3.445	0.498	ค่อนข้างมาก
รู้ในตนเอง	ข้อ 2 (SAW2)	3.340	0.475	ค่อนข้างมาก
	ข้อ 3 (SAW3)	3.374	0.510	ค่อนข้างมาก
	ข้อ 4 (SAW4)	3.340	0.484	ค่อนข้างมาก

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม	M	SD	แปลผล
	ข้อ 5 (SAW5)	3.424	0.495	ค่อนข้างมาก
	ข้อ 6 (SAW6)	3.248	0.575	ค่อนข้างมาก
ภาพรวมด้านการตระหนักรู้ในตนเอง		3.362	0.307	ค่อนข้างมาก
การแก้	ข้อ 1 (CPS1)	3.269	0.463	ค่อนข้างมาก
ปัญหาอย่าง	ข้อ 2 (CPS2)	3.265	0.452	ค่อนข้างมาก
สร้างสรรค์	ข้อ 3 (CPS3)	3.408	0.492	ค่อนข้างมาก
	ข้อ 4 (CPS4)	3.382	0.504	ค่อนข้างมาก
	ข้อ 5 (CPS5)	3.395	0.490	ค่อนข้างมาก
	ข้อ 6 (CPS6)	3.294	0.484	ค่อนข้างมาก
ภาพรวมด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์		3.335	0.291	ค่อนข้างมาก
การฟื้นฟูพลัง	ข้อ 1 (RES1)	3.130	0.395	ค่อนข้างมาก
ทางจิตใจ	ข้อ 2 (RES2)	3.122	0.418	ค่อนข้างมาก
	ข้อ 3 (RES3)	3.130	0.499	ค่อนข้างมาก
	ข้อ 4 (RES4)	3.151	0.371	ค่อนข้างมาก
	ข้อ 5 (RES5)	3.109	0.351	ค่อนข้างมาก
	ข้อ 6 (RES6)	3.160	0.367	ค่อนข้างมาก
ภาพรวมด้านการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ		3.134	0.251	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการวัดอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษา ครู พบว่า ภาพรวมของด้านตระหนักรู้ในตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($M = 3.362$, $SD = 0.307$) โดยแต่ละด้านย่อยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.248 - 3.445 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.475 - 0.575 ภาพรวมของด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($M = 3.335$, $SD = 0.291$) โดยแต่ละด้านย่อยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.265 - 3.408 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.452 - 0.504 และภาพรวมของด้านการฟื้นฟูพลังทางจิตใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($M = 3.134$, $SD = 0.251$) โดยแต่ละด้านย่อยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.109 - 3.408 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.351 - 0.499

1.1.7 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์ KMO and Bartlett's Test พบว่า ค่าดัชนี KMO เท่ากับ .866 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในระดับดีมากสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ และการทดสอบของ Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity) พบว่า ค่าไคสแควร์ประมาณ (χ^2) = 1041.40, $df = 153$, $p < .001$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของข้อมูลมีความแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญ และเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดอภิทักษะ โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 11

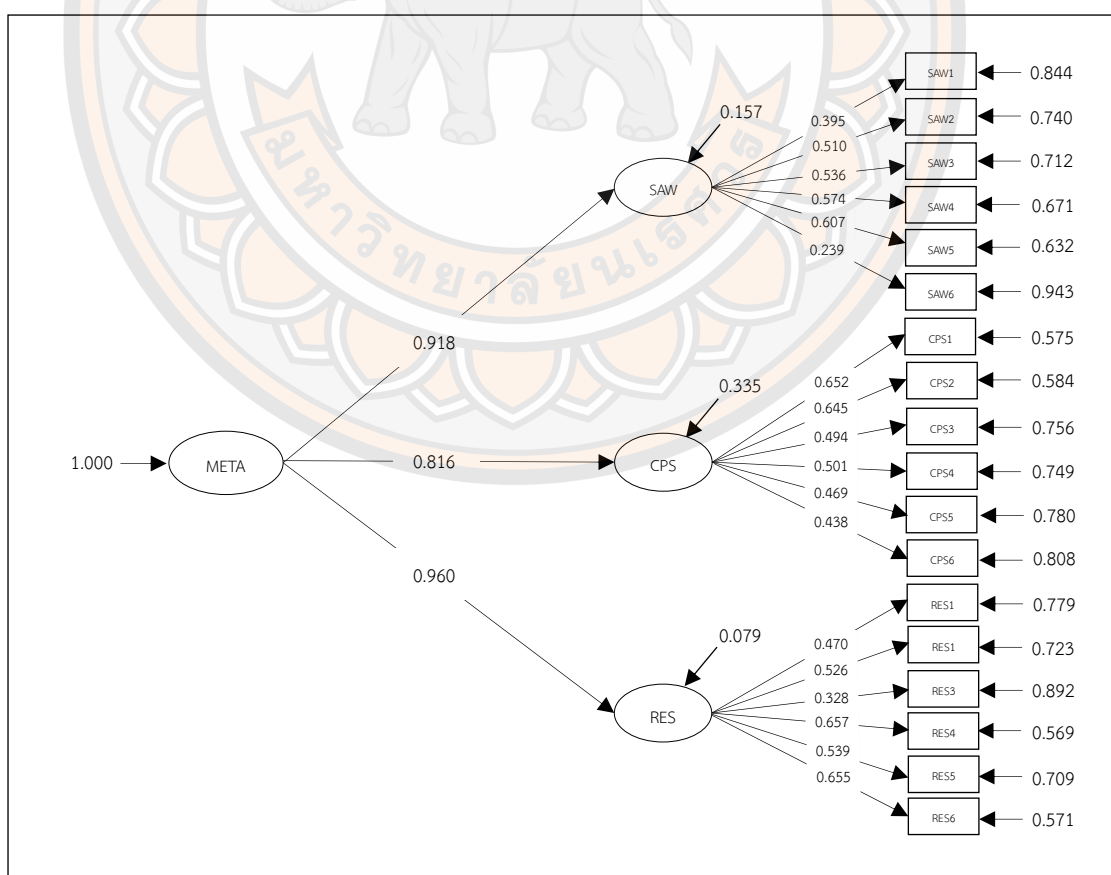
ตาราง 11 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ตัวแปร	β	SE	t	R ²
การตระหนักรู้ในตนเอง (SAW)	0.918	0.051	18.107	0.843
การเรียนรู้วิชาจิตวิทยาความเป็นครู อาจารย์มอบหมายให้นิสิต...(SAW1)	0.395	0.064	6.137	0.156
ระหว่างการศึกษาในโรงเรียน คุณสังเกตว่าตนเองมักจะรู้สึกประหม่า...(SAW2)	0.510	0.058	8.771	0.260
การทำงานกลุ่มวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คุณพบว่า...(SAW3)	0.536	0.058	9.198	0.288
การสอบปลายภาค คุณพบว่าตนเองรู้สึกกังวลและเครียดมาก...(SAW4)	0.574	0.054	10.541	0.329
ระหว่างการทำกิจกรรมเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูของคุณ...(SAW5)	0.607	0.054	11.223	0.368
การทำวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าตนเองมีความกังวลและไม่มั่นใจ...(SAW6)	0.239	0.070	3.403	0.057
การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (CPS)	0.816	0.029	27.710	0.665
การฝึกสอน คุณพบว่า นักเรียนในชั้นมีผลการเรียนที่แตกต่างกันมาก ...(CPS1)	0.652	0.036	18.354	0.425
การจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนสำหรับนักเรียน คุณพบว่างบประมาณ...(CPS2)	0.645	0.054	11.963	0.416
การจัดกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน คุณพบว่านักเรียนบางคนมักจะไม่มีส่วน...(CPS3)	0.494	0.061	8.151	0.244
การสอนวิชาคณิตศาสตร์ คุณพบว่านักเรียนส่วนใหญ่รู้สึกเบื่อหน่าย...(CPS4)	0.501	0.070	7.198	0.251
การสอนวิชาภาษาไทย คุณพบว่านักเรียนมีปัญหาในการเขียนเรียงความ...(CPS5)	0.469	0.063	7.384	0.220
การสอนวิชาวิทยาศาสตร์ คุณต้องการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์...(CPS6)	0.438	0.062	7.088	0.192
การพึงพิงทางจิตใจ (RES)	0.960	0.049	19.669	0.921
ระหว่างการศึกษา คุณพบว่านักเรียนในชั้นมีพฤติกรรมก้าวร้าวและ...(RES1)	0.470	0.059	7.949	0.221
คุณได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าทีมในโครงการสำคัญของคณะ...(RES2)	0.526	0.056	9.460	0.277
ระหว่างการศึกษา คุณพบว่าแผนการสอนที่คุณตั้งใจเตรียมมาไม่สามารถ...(RES3)	0.328	0.068	4.850	0.108
หลังจากทุ่มเทเวลาและความพยายามอย่างมากในการเตรียมตัวสอบวัด...(RES4)	0.657	0.047	13.989	0.431

ตัวแปร	β	SE	t	R ²
ระหว่างการทำวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าข้อมูลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไป...(RES5)	0.539	0.056	9.693	0.291
ระหว่างการนำเสนอโครงการงานสำคัญต่อคณะกรรมการ คุณถูกตั้งคำถามยาก...(RES6)	0.655	0.048	13.722	0.429

$\chi^2 (115, n = 238) = 136.618, p = .083, CFI = .977, TLI = .969, RMSEA = .028, SRMR = .059$

จากตาราง 11 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดอภิถักษะของนิสิต/ นักศึกษาครูด้วยการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดอภิถักษะ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ไค-สแควร์ $(115, N = 238) = 136.618$, $\chi^2/df = 1.188$, $p = .083$, $CFI = .977$, $TLI = .969$, $RMSEA = .028$, $SRMR = .059$) พิจารณาจาก ค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญ ($p = .083$) ค่า CFI, TLI เข้าใกล้ 1 ($CFI = .977$, $TLI = .969$) ค่า RMSEA, SRMR เข้าใกล้ 0 ($RMSEA = .028$, $SRMR = .059$) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ .239 - .657 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อ มีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ทั้งนี้สัดส่วนความแปรปรวนที่ร่วมกันอธิบายด้วย องค์ประกอบแต่ละตัว มีค่าร้อยละ 5.700 – 43.100 ดังภาพ 13



ภาพ 13 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดอภิถักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .822

ตอนที่ 1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานิสิตครู ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน 2) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน และ 3) นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาอภিতักษะ จำนวน 2 คน สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
ประเด็นที่ 1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	
ความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเองต่อนิสิต/นักศึกษาครู	ด้านการเรียน การตระหนักรู้ในตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนของนิสิต/นักศึกษาครู เพราะช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูเข้าใจรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง รู้จุดแข็งและจุดอ่อนทางวิชาการ เมื่อนิสิตรู้ว่าตนเองถนัดหรือไม่ถนัดในด้านใด จะสามารถวางแผนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับรายวิชาที่ยาก หรือเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง นอกจากนี้การตระหนักรู้ยังช่วยให้นิสิตสามารถประเมินความก้าวหน้าของตนเอง ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การเรียนรู้เมื่อจำเป็น และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญของครูที่ดีในอนาคต ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การตระหนักรู้ในตนเองช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูเข้าใจบทบาทของตนในการทำงานกลุ่ม รู้ว่าตนเองมีจุดแข็งอะไรที่จะเป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม และมีข้อจำกัดอะไรที่ต้องพัฒนา การตระหนักรู้ใน

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	อารมณ์และพฤติกรรมของตนเองยังช่วยให้สามารถควบคุมอารมณ์ได้เมื่อเกิดความขัดแย้ง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานที่มีบุคลิกหลากหลาย นิสิตที่มีการตระหนักรู้สูงจะสามารถสื่อสารความต้องการของตนได้อย่างชัดเจน รับผิดชอบงานในส่วนของตน และเรียนรู้ที่จะประสานงานกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นในอนาคต ด้านการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย การตระหนักรู้ในตนเองช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูสามารถบริหารจัดการชีวิตในมหาวิทยาลัยได้อย่างสมดุล ทั้งด้านการเรียน กิจกรรม และการดูแลสุขภาพกายใจ เมื่อนิสิตเข้าใจความต้องการ ข้อจำกัด และเป้าหมายของตนเอง จะสามารถจัดลำดับความสำคัญได้ดี รู้จักปฏิเสธเมื่อมีภาระมากเกินไป และรู้จักขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น นอกจากนี้การตระหนักรู้ยังช่วยให้นิสิตสามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมใหม่ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่าในรั้วมหาวิทยาลัย และพัฒนาตนเองให้พร้อมสำหรับวิชาชีพครูที่ต้องมีความสมดุลในชีวิตเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน
แนวทางการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองที่เหมาะสมสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู	1. การประเมินตนเอง (Self-assessment) การให้นิสิตประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน บุคลิกภาพของตนเอง และรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง เป็นจุดเริ่มต้นที่ดี เพราะเมื่อนิสิตได้เห็นผลลัพธ์เป็นรูปธรรม จะช่วยให้เกิดการสะท้อนคิดและยอมรับในตัวตนของตนเองมากขึ้น ควรจัดให้มีการประเมินเป็นระยะ เช่น ภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อพัฒนาการที่เกิดขึ้น 2. การเขียนบันทึกการสะท้อนคิด (Reflection) การเขียนบันทึกการสะท้อนคิดเป็นประจำ โดยเฉพาะหลังจากมีประสบการณ์สำคัญ เช่น การเรียนในชั้นเรียน การทำกิจกรรมกลุ่ม หรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยให้นิสิตบันทึก

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	ความรู้สึก ความคิด พฤติกรรมของตนเอง และผลที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งวิเคราะห์สิ่งที่ได้เรียนรู้และสิ่งที่อยากพัฒนาต่อไป การทำเช่นนี้อย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้นิสิตเห็นแบบแผนพฤติกรรมและความคิดของตนเองชัดเจนขึ้น 3. การให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีคุณภาพ (Quality Feedback) การสร้างระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์ ทั้งจากอาจารย์ เพื่อน และตนเอง ช่วยให้นิสิตได้มองเห็นตนเองจากมุมมองที่หลากหลาย เช่น การประเมิน 360 องศา หรือการวิจารณ์งานแบบกัลยาณมิตร (Critical Friend) ทั้งนี้ต้องสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเน้นการเรียนรู้ ไม่ใช่การตัดสิน
กิจกรรมหรือวิธีการใดที่จะช่วยส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเองสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู	การออกแบบกิจกรรมส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเองของนิสิต/นักศึกษาครูโดยใช้ทฤษฎีและการจัดการเรียนรู้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. กิจกรรม “สะท้อนคิดผ่านต้นแบบ” (ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา) <u>หลักการที่ใช้</u> การสังเกตต้นแบบ (Modeling) การจดจำ (Retention) การแสดงพฤติกรรมเลียนแบบ (Reproduction) และการจูงใจ (Motivation) ช่วยให้นิสิตเห็นแนวทางการตระหนักรู้ในตนเองที่เป็นรูปธรรม ระยะเวลาในการกิจกรรม - 2 คาบเรียน (4 ชั่วโมง) ลักษณะของกิจกรรม – กิจกรรมสอดแทรกในรายวิชาเรียน วิธีการดำเนินกิจกรรม 1. นำเสนอวิดีโอทัศน์หรือกรณีศึกษาของครูต้นแบบที่มีการตระหนักรู้ในตนเองสูง แสดงให้เห็นวิธีการที่ครูท่านนั้นจัดการกับสถานการณ์ในห้องเรียนอย่างมีสติ 2. ให้นิสิตสังเกตและบันทึกพฤติกรรมของครูต้นแบบ ทั้งวิธีคิด การแสดงออกทางอารมณ์ และการตัดสินใจ 3. จัดกลุ่มอภิปรายเพื่อวิเคราะห์กระบวนการคิดและการจัดการอารมณ์ของครูต้นแบบ

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	4. ให้นิสิตทำแบบประเมินตนเองเพื่อเปรียบเทียบกับตัวแบบ และกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง 5. ฝึกปฏิบัติผ่านการจำลองสถานการณ์ โดยมีเพื่อนและอาจารย์ให้ข้อมูลป้อนกลับ 2. กิจกรรม “เจอ เผชิญ เรียนรู้” (การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์) <u>หลักการที่ใช้</u> การเผชิญสถานการณ์ท้าทายในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยช่วยให้นิสิตได้สำรวจปฏิบัติการและรูปแบบการตอบสนองของตนเอง <u>ระยะเวลาในการกิจกรรม</u> - 4 ชั่วโมง <u>ลักษณะของกิจกรรม</u> - กิจกรรมเสริมนอกเวลาเรียน <u>วิธีการดำเนินกิจกรรม</u> - จัดสถานการณ์จำลองที่ท้าทายสำหรับครู เช่น การสอนที่มีนักเรียนแสดงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ - ให้นิสิตเผชิญสถานการณ์ตามขั้นตอน - ขั้นที่ 1 รวบรวมข้อมูลและประเมินสถานการณ์ - ขั้นที่ 2 วิเคราะห์อารมณ์ ความรู้สึก และความคิดของตนเอง - ขั้นที่ 3 กำหนดทางเลือกในการตอบสนอง - ขั้นที่ 4 ปฏิบัติตามทางเลือกที่เหมาะสม - หลังเผชิญสถานการณ์ ให้นิสิตบันทึกและวิเคราะห์ - ฉันรู้สึกอย่างไรในสถานการณ์นี้ - ฉันคิดอะไรในขณะนั้น - ฉันแสดงออกอย่างไร - ปฏิบัติการของฉันส่งผลต่อสถานการณ์อย่างไร - ฉันได้เรียนรู้อะไรเกี่ยวกับตนเอง - แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในกลุ่มและรับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนและอาจารย์ 3. กิจกรรม “ซง-เชื่อม-ใช้ เพื่อรู้จักตัวตน” (กระบวนการเรียนรู้แบบซง-เชื่อม-ใช้)

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	<u>หลักการที่ใช้</u> กระบวนการ “ชง-เชื่อม-ใช้” ช่วยให้นิสิตได้รับข้อมูลหลากหลาย นำมาวิเคราะห์เชื่อมโยง และประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม ระยะเวลาในการกิจกรรม - 2 คาบเรียน (4 ชั่วโมง) ลักษณะของกิจกรรม - กิจกรรมสอดแทรกในรายวิชาเรียน วิธีการดำเนินกิจกรรม 1. ขั้น “ชง” (กระตุ้นให้นิสิตสำรวจตนเอง) - ให้ทำแบบประเมินจุดแข็งจุดอ่อน บุคลิกภาพของตนเอง - ให้เพื่อนสนิท 3-5 คน ประเมินลักษณะเด่นและลักษณะที่ควรพัฒนาของนิสิต - ชวนคิดด้วยคำถามกระตุ้น เช่น หากต้องอธิบายตัวเองใน 3 คำ คุณจะเลือกคำใด 2. ขั้น “เชื่อม” (สร้างความเข้าใจ เชื่อมโยง) - วิเคราะห์ความสอดคล้องและความแตกต่างระหว่างมุมมองตนเองกับมุมมองของเพื่อน - เชื่อมโยงลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพกับพฤติกรรมการเรียนและการทำงานร่วมกับผู้อื่น - เชื่อมโยงประสบการณ์ในอดีตกับรูปแบบการคิดและการตอบสนองในปัจจุบัน 3. ขั้น “ใช้” (นำไปประยุกต์ใช้) - วางแผนพัฒนาตนเองโดยใช้จุดแข็งและปรับปรุงจุดอ่อน - กำหนดกลยุทธ์ในการจัดการอารมณ์และความเครียดที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพตนเอง - ออกแบบวิธีการเรียนที่สอดคล้องกับจุดแข็งของตนเอง
ประเด็นที่ 2 ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความสำคัญของการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ต่อนิสิต/นักศึกษาครู	ด้านการเรียน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนของนิสิต/นักศึกษาครู เพราะช่วยให้นิสิตสามารถเผชิญกับความท้าทายทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพบเนื้อหาที่ยาก

ประเด็นการสัมภาษณ์
สรุปผลการสัมภาษณ์

หรือซับซ้อน นิสิตที่มีทักษะนี้จะสามารถคิดหาวิธีการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ เช่น การใช้แผนภาพความคิด การสร้างเทคนิคช่วยจำ หรือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วย นอกจากนี้ ยังช่วยให้ นิสิตสามารถเชื่อมโยงความรู้ข้ามศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและประยุกต์ใช้ได้จริง ทักษะนี้ยังเป็นพื้นฐานสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ครูใช้พัฒนาการเรียนการสอนตลอดชีวิตวิชาชีพ ครูที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เป็นทักษะที่ช่วยให้การทำงานกลุ่มของนิสิต/นักศึกษาครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อเกิดความขัดแย้งหรือความคิดเห็นที่แตกต่าง นิสิตที่มีทักษะนี้จะสามารถมองหาทางออกที่สร้างสรรค์ที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ แทนที่จะติดอยู่กับความขัดแย้ง ทักษะนี้ยังช่วยให้การระดมความคิดในกลุ่มมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยส่งเสริมให้ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดทำโครงการหรือนวัตกรรมทางการศึกษา นิสิตที่มีทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์จะสามารถประสานศักยภาพของสมาชิกในกลุ่มที่มีความถนัดแตกต่างกันให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง ซึ่งเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานร่วมกับผู้อื่นในอนาคต

ด้านการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย

การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยของนิสิต/นักศึกษาครู เพราะช่วยให้ นิสิตสามารถจัดการกับความท้าทายในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารเวลาระหว่างการเรียน กิจกรรม และชีวิตส่วนตัว การบริหารการเงินที่มีจำกัด หรือการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ นิสิตที่มีทักษะนี้จะสามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา เช่น การหารายได้พิเศษที่ไม่กระทบ

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	การเรียนรู้ การจัดการชีวิตที่สมดุล นอกจากนี้ ยังช่วยให้นิสิตสามารถจัดการกับความเครียดและความกดดันได้ดี โดยมองหาวิธีผ่อนคลายที่สร้างสรรค์และเหมาะกับตนเอง ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับการดูแลสุขภาพของตนเองในวิชาชีพครูที่มีความท้าทายและความกดดันสูง
แนวทางการพัฒนาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับ นิสิต/นักศึกษาครู	1. สร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ต้องเริ่มจากการสร้างบรรยากาศที่นิสิตรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงความคิดแปลกใหม่โดยไม่กลัวการถูกตัดสินหรือล้อเล่น โดยผู้สอนมีเงื่อนไขสำหรับการเรียนในรายวิชาดังต่อไปนี้ - กำหนดกติกาในชั้นเรียนที่เน้น “ไม่มีความคิดที่โง่เขลา” และส่งเสริมการรับฟังความคิดที่แตกต่าง - ให้คุณค่ากับกระบวนการคิดมากกว่าผลลัพธ์สุดท้าย โดยให้คะแนนทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ - แสดงให้เห็นว่าอาจารย์เองก็เรียนรู้จากความผิดพลาดและปรับปรุงอยู่เสมอ 2. ฝึกเทคนิคการคิดนอกกรอบและการระดมสมอง การฝึกเทคนิคการคิดหลากหลายรูปแบบจะช่วยให้นิสิตมีเครื่องมือในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย โดยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม - เทคนิค Mind Mapping เพื่อเชื่อมโยงความคิดที่หลากหลาย - การใช้คำถามกระตุ้น “What if...?” เพื่อท้าทายสมมติฐานเดิม 3. จัดการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาและปัญหาในโลกจริง การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จริงจะทำให้ทักษะการแก้ปัญหา มีความหมายและนำไปใช้ได้จริง โดยเริ่มจาก - นำเสนอกรณีศึกษาจากห้องเรียนจริงที่มีความซับซ้อนและไม่มีคำตอบตายตัว - เชิญครูที่มีประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาในชั้นเรียนที่สร้างสรรค์

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	- ให้นิสิตศึกษาปัญหาในโรงเรียนที่ฝึกสอน (Practicum) และนำเสนอแนวทางแก้ไขที่สร้างสรรค์ - จัดโครงการบริการวิชาการให้นิสิตได้แก้ปัญหาร่วมกับชุมชนและโรงเรียน
กิจกรรมหรือวิธีการใดที่จะช่วยส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สำหรับนิสิต/นักศึกษาครู	การออกแบบกิจกรรมส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนิสิต/นักศึกษาครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. กิจกรรม “ครูเผชิญวิกฤต” (การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์) <u>หลักการที่ใช้</u> การเผชิญสถานการณ์จำลองที่ทำทนายช่วยให้นิสิตได้พัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การตัดสินใจภายใต้ความกดดัน และการปรับตัวอย่างสร้างสรรค์เมื่อเผชิญสถานการณ์ไม่คาดฝัน ระยะเวลาในการกิจกรรม - 3 ชั่วโมง ลักษณะของกิจกรรม - กิจกรรมเสริมนอกเวลาเรียน วิธีการดำเนินกิจกรรม 1. จัดสถานการณ์จำลองที่ทำทนายและอาจเกิดขึ้นได้ในห้องเรียนจริง เช่น - การสอนในช่วงวิกฤตการณ์ (เช่น โรคระบาด ภัยพิบัติ) - การจัดการความขัดแย้งรุนแรงระหว่างนักเรียน - การสอนในห้องเรียนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรอย่างมาก 2. แบ่งนิสิตเป็นกลุ่มให้เผชิญสถานการณ์โดยใช้ขั้นตอน - รับรู้และทำความเข้าใจสถานการณ์ - วิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบ - กำหนดทางเลือกที่หลากหลาย - ตัดสินใจเลือกและลงมือปฏิบัติ - ประเมินผลการปฏิบัติ 3. ระหว่างการปฏิบัติ อาจารย์อาจเพิ่มสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดเข้าไปเพื่อทดสอบความยืดหยุ่นในการคิดแก้ปัญหา

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	4. หลังเสร็จสิ้น ให้นิสิตสะท้อนกระบวนการคิดและการตัดสินใจของตนเอง 5. แลกเปลี่ยนแนวทางระหว่างกลุ่มและวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของแต่ละวิธี 2. กิจกรรม “ห้องปฏิบัติการนวัตกรรมการศึกษา” (ทฤษฎีขั้นตอนการมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา) หลักการที่ใช้ การใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์ที่เป็นระบบช่วยให้นิสิตได้ฝึกการคิดนอกกรอบอย่างมีโครงสร้าง มุ่งให้เกิดการมองปัญหาจากมุมมองใหม่ และพัฒนาทางออกที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพ วิธีการดำเนินกิจกรรม ระยะเวลาในการกิจกรรม - 2 คาบเรียน (4 ชั่วโมง) ลักษณะของกิจกรรม - กิจกรรมสอดแทรกในรายวิชาเรียน 1. นำเสนอโจทย์ปัญหาทางการศึกษาที่เป็นประเด็นร่วมสมัย เช่น การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การสร้างแรงจูงใจในการเรียน หรือการสอนในชั้นเรียนที่มีความหลากหลาย 2. จัดกระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตามขั้นตอนต่อไปนี้ - ค้นหาความจริง (Fact-Finding) – รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา - ค้นหาปัญหา (Problem-Finding) – นิยามปัญหาใหม่ในมุมมองที่ต่างออกไป - ค้นหาความคิด (Idea-Finding) – ระดมสมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่หลากหลาย - ค้นหาคำตอบ (Solution-Finding) – ประเมินและเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด - ค้นหาการยอมรับ (Acceptance-Finding) - ทดสอบและปรับปรุงแนวทางการแก้ปัญหา 3. ให้แต่ละกลุ่มพัฒนาต้นแบบนวัตกรรมการศึกษา (prototype) และนำเสนอ

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	4. จัดนิทรรศการแลกเปลี่ยนและให้ข้อเสนอแนะระหว่างกลุ่ม 5. ปรับปรุงและทดสอบนวัตกรรมกับกลุ่มเป้าหมายจริง 3. กิจกรรม “ห้องปฏิบัติการแก้ปัญหา” (การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน) <u>หลักการที่ใช้</u> การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานช่วยให้บัณฑิตพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การค้นคว้าความรู้ด้วยตนเอง และการบูรณาการความรู้เพื่อแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์ ระยะเวลาในการกิจกรรม - 2 คาบเรียน (4 ชั่วโมง) ลักษณะของกิจกรรม - กิจกรรมสอดแทรกในรายวิชาเรียน วิธีการดำเนินกิจกรรม - นำเสนอปัญหาที่มีความซับซ้อนในวงการศึกษา เช่น - นักเรียนขาดทักษะการคิดวิเคราะห์แม้จะมีความรู้เนื้อหาดี - นักเรียนไม่เห็นความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เรียนในโรงเรียนกับชีวิตจริง - ให้นักศึกษาดำเนินการตามขั้นตอน PBL - ทำความเข้าใจปัญหาและนิยามให้ชัดเจน - วิเคราะห์ปัญหาและตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับสาเหตุ - กำหนดประเด็นการเรียนรู้ที่จำเป็น - ค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ - นำความรู้มาสังเคราะห์เป็นแนวทางแก้ปัญหา - ทดสอบแนวทางและประเมินผล - แต่ละกลุ่มออกแบบแผนการสอนหรือกิจกรรมที่แก้ปัญหาดังกล่าว - ทดลองนำแผนไปใช้ในสถานการณ์จำลองหรือสถานการณ์จริง - สะท้อนผลและปรับปรุงแนวทาง
ประเด็นที่ 3 ด้านการฟื้นฟูทางจิตใจ	
ความสำคัญของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจต่อนิสิต/นักศึกษาครู	ด้านการเรียน การฟื้นฟูพลังทางจิตใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนของนิสิต/นักศึกษาครู เพราะช่วยให้สามารถเผชิญกับความท้าทายใน

ประเด็นการสัมภาษณ์
สรุปผลการสัมภาษณ์

การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรการศึกษาคูมีความเข้มข้นทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ นิสิตต้องเรียนรู้ศาสตร์การสอน เนื้อหาวิชา จิตวิทยา และอื่นๆ อีกมาก อีกทั้งยังต้องฝึกสอนในสถานการณ์จริงที่มีความกดดัน เมื่อเผชิญกับความล้มเหลว เช่น การสอนที่ไม่เป็นไปตามแผน หรือการได้รับคำวิจารณ์จากอาจารย์นิเทศ นิสิตที่มีการฟื้นฟูพลังทางจิตใจสูงจะสามารถรับมือกับความผิดหวัง เรียนรู้จากข้อผิดพลาด และลุกขึ้นทดลองวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว นิสิตจะมองความท้าทายทางวิชาการเป็นโอกาสในการเติบโต ไม่ท้อถอยเมื่อพบเนื้อหาที่ยาก และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นครูที่มีคุณภาพ

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การฟื้นฟูพลังทางจิตใจเป็นทักษะสำคัญสำหรับการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพราะช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูสามารถจัดการกับความขัดแย้งและความท้าทายในการทำงานกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ ในการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ย่อมมีความคิดเห็นที่แตกต่าง ความขัดแย้งหรือการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนเกิดขึ้นได้ นิสิตที่มีการฟื้นฟูพลังทางจิตใจสูงจะไม่ยึดติดกับความขัดแย้ง แต่สามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ปรับมุมมอง และหาทางออกร่วมกัน พวกเขาจะไม่ท้อแท้เมื่อเกิดปัญหาในทีม แต่จะมองหาโอกาสในการเรียนรู้ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะสำคัญสำหรับครูที่ต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้ปกครอง และชุมชนในอนาคต

การใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย

การฟื้นฟูพลังทางจิตใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยของนิสิต/นักศึกษาครู เพราะช่วยให้นิสิตสามารถรับมือกับความเครียดและความกดดันรอบด้านได้อย่างสมดุล ชีวิตในมหาวิทยาลัยเต็มไปด้วยความท้าทาย ทั้งการเรียนที่เข้มข้น การใช้ชีวิตห่างบ้าน การบริหารเงินที่จำกัด การแบ่งเวลาระหว่างการเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงความกดดันทางสังคม นิสิตที่

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	มีการฟื้นฟูพลังทางจิตใจสูงจะสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้ดีกว่า ไม่จมอยู่กับความเครียดหรือภาวะหมดไฟ แต่รู้จักหาวิธีจัดการความเครียด ขอความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น และรักษาสมดุลในชีวิต นอกจากนี้ยังสามารถฟื้นตัวได้เร็วจากความผิดหวังหรือวิกฤตส่วนตัว เช่น ความสัมพันธ์ที่ล้มเหลว ปัญหาครอบครัว หรือความไม่มั่นคงทางการเงิน ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นครูที่ต้องมีความเข้มแข็งทางจิตใจเพื่อเป็นแบบอย่างและที่พึ่งให้กับนักเรียนในอนาคต
แนวทางการฟื้นฟูพลังทางจิตใจที่เหมาะสมสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู	1. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ การพัฒนาต้องเริ่มจากความเข้าใจที่ถูกต้อง ตัวอย่างเช่น - การบรรยายและเวิร์คช็อปเกี่ยวกับแนวทางการฟื้นฟูพลังทางจิตใจให้นิสิตเข้าใจว่า ไม่ใช่การไม่มีปัญหา แต่เป็นความสามารถในการฟื้นตัวเมื่อเผชิญปัญหา - การศึกษากรณีตัวอย่างของครูที่มีความเข้มแข็งทางจิตใจสูงและวิเคราะห์คุณลักษณะร่วมกัน - การสำรวจและประเมินระดับการฟื้นฟูพลังทางจิตใจของตนเองเพื่อรู้จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา 2. ฝึกการมองมุมบวกและการเรียนรู้จากความล้มเหลว ส่งเสริมการพัฒนามุมมองที่ช่วยเสริมสร้างการฟื้นฟูพลังทางจิตใจผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น - กิจกรรม “บันทึกความสำเร็จประจำวัน” ให้นิสิตจดบันทึกสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นแม้เพียงเล็กน้อย - การฝึกวิเคราะห์ “บทเรียนจากความล้มเหลว” โดยสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้นิสิตแบ่งปันประสบการณ์ผิดพลาดและสิ่งที่ได้เรียนรู้ - เทคนิค “การตีกรอบใหม่” (Reframing) ฝึกมองปัญหาในมุมมองที่แตกต่าง เช่น มองความท้าทายเป็นโอกาสในการเติบโต 3. ฝึกการจัดการความเครียดและดูแลสุขภาพองค์รวม การมีเครื่องมือจัดการความเครียดที่มีประสิทธิภาพเป็นรากฐานสำคัญ ตัวอย่างเช่น

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	- คอร์สสั้น ๆ เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการความเครียด เช่น การฝึกหายใจ การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ - กิจกรรมการฝึกสติและการเจริญสติ รวมถึงการทำสมาธิเบื้องต้น - การส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกายและการออกกำลังกายสม่ำเสมอ - การให้ความรู้เกี่ยวกับการนอนหลับที่มีคุณภาพและโภชนาการที่เหมาะสม
	4. พัฒนาการกำกับอารมณ์และการจัดการความคิด ทักษะการควบคุมอารมณ์และความคิดเป็นส่วนสำคัญของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ ตัวอย่างเช่น - สอนเทคนิค “การหยุดความคิด” (Thought Stopping) เมื่อมีความคิดทางลบที่ไม่เป็นประโยชน์ - ฝึกการตรวจสอบความคิดอัตโนมัติทางลบและการโต้แย้งอย่างมีเหตุผล - จัดเวิร์คช็อปเรื่องการควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ที่กดดัน โดยเฉพาะในบริบทการสอน - ฝึกการสื่อสารเชิงบวกทั้งกับตนเองและผู้อื่น
กิจกรรมหรือวิธีการใดที่จะช่วยส่งเสริมการฟื้นฟูพลังทางจิตใจสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู	การออกแบบกิจกรรมส่งเสริมการฟื้นฟูพลังทางจิตใจของนิสิต/นักศึกษาครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. กิจกรรม “ชง-เชื่อม-ใช้ เพื่อพลังใจที่เข้มแข็ง” (กระบวนการเรียนรู้แบบชง-เชื่อม-ใช้) <u>หลักการที่ใช้</u> กระบวนการ “ชง-เชื่อม-ใช้” ช่วยให้นิสิตเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย โดยเริ่มจากการกระตุ้นความสนใจ สร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้ง และนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ระยะเวลาในการกิจกรรม - 1 คาบเรียน (2 ชั่วโมง) ลักษณะของกิจกรรม - กิจกรรมสอดแทรกในรายวิชาเรียน วิธีการดำเนินกิจกรรม 1. ขั้น “ชง” (กระตุ้นการเรียนรู้)

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	- ฉายวิดีโอเกี่ยวกับบุคคลที่ผ่านความยากลำบากอย่างรุนแรงแต่สามารถลุกขึ้นมาประสบความสำเร็จ - ให้นิสิตสำรวจและแบ่งปันช่วงเวลาที่ยากลำบากในชีวิตของตนเอง - ตั้งคำถามกระตุ้นคิด เช่น “อะไรคือสิ่งที่ทำให้บางคนล้มแล้วลุกได้เร็ว ในขณะที่บางคนล้มแล้วลุกไม่ขึ้น”
	2. ขั้น “เชื่อม” (สร้างความเข้าใจ) - ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการฟื้นฟูทางจิตใจ - เชื่อมโยงประสบการณ์ส่วนตัวกับหลักการทางทฤษฎี - วิเคราะห์องค์ประกอบของการฟื้นฟูทางจิตใจในบริบทวิชาชีพครู
	3. ขั้น “ใช้” (นำไปประยุกต์) - พัฒนา “แผนเสริมสร้างการฟื้นฟูทางจิตใจ” ส่วนบุคคล - ทดลองใช้กลยุทธ์การฟื้นฟูทางจิตใจในชีวิตประจำวัน - บันทึกและประเมินผลการเปลี่ยนแปลง - ให้นิสิตแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสนับสนุนกันอย่างต่อเนื่อง
	2. กิจกรรม “ขอบคุณความล้มเหลว” (การจัดการเรียนรู้แบบซัคค่าน) <u>หลักการที่ใช้</u> การซัคค่านช่วยให้นิสิตท้าทายความเชื่อที่จำกัดตนเองและเปลี่ยนมุมมองต่อความล้มเหลว ทำให้เห็นคุณค่าของประสบการณ์ที่ยากลำบาก ระยะเวลาในการกิจกรรม - 1 คาบเรียน (2 ชั่วโมง) ลักษณะของกิจกรรม - กิจกรรมสอดแทรกในรายวิชาเรียน วิธีการดำเนินกิจกรรม 1. จัดกลุ่มย่อย 4-5 คน โดยแต่ละคนเล่าเรื่องความล้มเหลวหรือความผิดพลาดที่สำคัญในชีวิต 2. สมาชิกในกลุ่มใช้เทคนิคการซัคค่านเพื่อท้าทายมุมมองทางลบ - มีอะไรดี ๆ ที่เกิดจากเหตุการณ์นี้บ้าง

ประเด็นการสัมภาษณ์	สรุปผลการสัมภาษณ์
	- หากย้อนเวลากลับไปได้ คุณจะเลือกไม่ให้เกิดเหตุการณ์นี้หรือไม่ เพราะอะไร - คุณรู้ได้อย่างไรว่าเป็นความล้มเหลว ไม่ใช่จุดเปลี่ยนสำคัญในชีวิต
	3. ผู้เล่าสะท้อนมุมมองใหม่ที่ได้จากการซักค้ำ้น และปรับเปลี่ยนการตีความเหตุการณ์
	4. เขียน “ขอบคุณความล้มเหลว” เพื่อแสดงความขอบคุณต่อบทเรียนและการเติบโตที่เกิดขึ้น
	5. แลกเปลี่ยนการเปลี่ยนแปลงมุมมองที่เกิดขึ้นในกลุ่มใหญ่

จากตาราง 12 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางสำหรับการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การฟื้นฟูพลังจากจิตใจ โดยรายละเอียดของกิจกรรมการส่งเสริมอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู ผู้วิจัยจะนำเสนอในคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครูในภาคผนวก ค

ตอนที่ 2 ผลสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารและแนวทางการพัฒนาอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครูที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในตอนต้นที่ 1 มายกร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

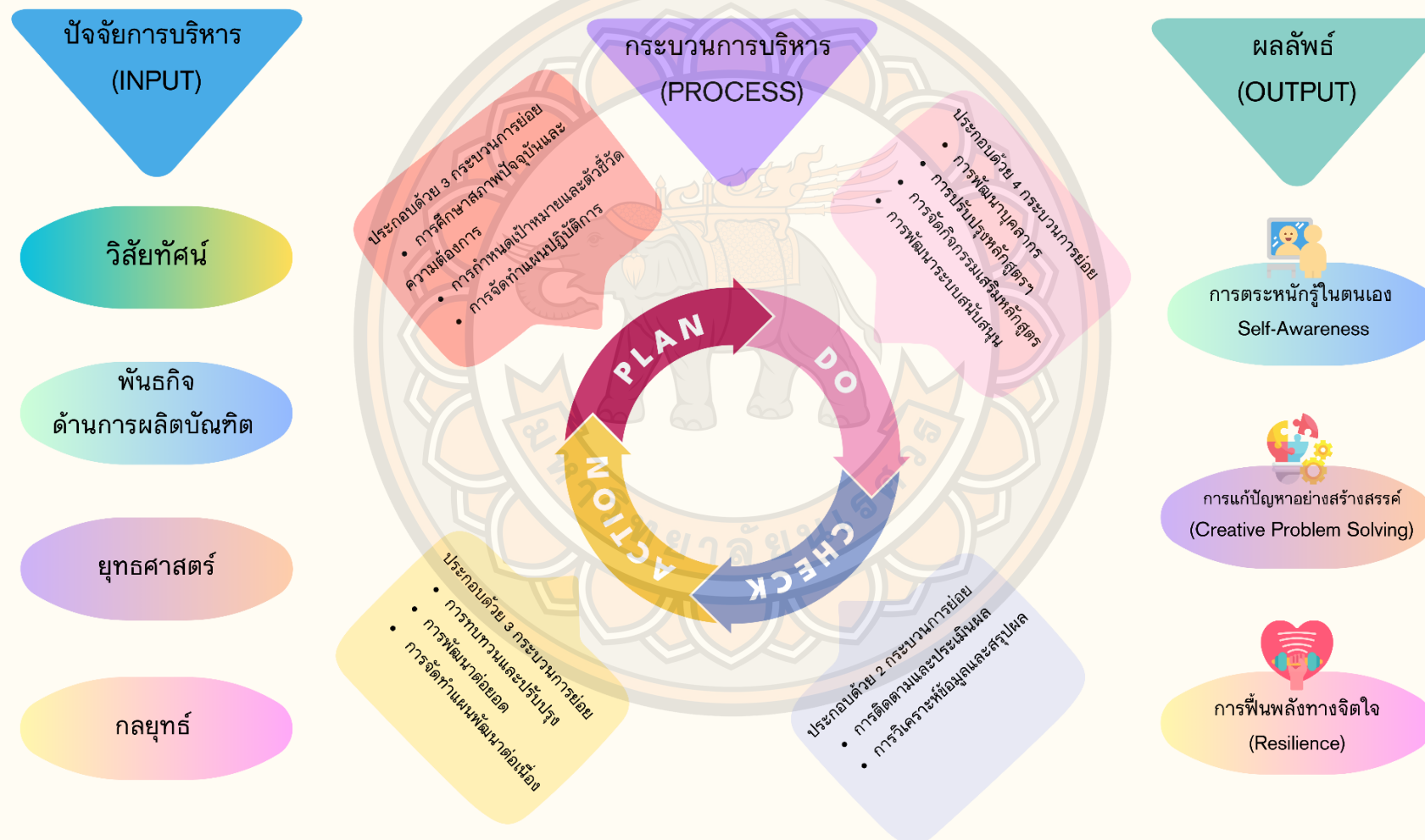
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ (Input)

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ (Process)

องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ของการพัฒนาอภিতักษะ (Output)

ผู้วิจัยสามารถออกแบบภาพโมเดลของร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ได้ดังภาพ 4.2

รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู



ภาพ 14 ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต ได้ว่า “มุ่งผลิตครูแห่งอนาคต ที่มีทักษะอันเป็นรากฐานสำคัญในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเป็นผู้ที่สามารถตระหนักรู้ในตนเอง แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และฟันฝ่าทางจิตใจ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน”

2. การกำหนดพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

2.1 พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเอง ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด การทำความเข้าใจตนเอง และการวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2 ออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่กระตุ้นความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นการคิดนอกกรอบ การทำงานเป็นทีม และการคิดเชิงนวัตกรรม

2.3 เสริมสร้างทักษะการฟันฝ่าทางจิตใจ ผ่านการฝึกทักษะการจัดการความเครียด การปรับตัว และการมองโอกาสในวิกฤต

3. การกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการ โดยบูรณาการทักษะเข้าสู่หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และสร้างเครื่องมือและกลไกในการพัฒนาและประเมินทักษะ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ดังต่อไปนี้

3.1.1 การออกแบบหลักสูตรบูรณาการทักษะ (วิเคราะห์และปรับปรุงรายวิชาเดิม และสร้างรายวิชาใหม่ที่มีมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ)

3.1.2 การพัฒนาเครื่องมือประเมินทักษะ (พัฒนาแบบประเมินทักษะ สร้างระบบติดตามและประเมินผล และจัดทำคู่มือการประเมินทักษะสำหรับอาจารย์)

3.1.3 การสร้างโปรแกรมในการพัฒนาศักยภาพนิสิตเกี่ยวกับทักษะ (ออกแบบโปรแกรมในการพัฒนาทักษะ บริการให้คำปรึกษาและพัฒนาศักยภาพนิสิต)

3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง เป็นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับโลกแห่งความเป็นจริง และพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ทักษะในสถานการณ์จริง ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ดังต่อไปนี้

3.2.1 การพัฒนาระบบฝึกประสบการณ์วิชาชีพเชิงลึก (ออกแบบระบบการฝึกประสบการณ์แบบเข้มข้น สร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาในเครือข่ายความร่วมมือของคณะศึกษาศาสตร์ จัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์ที่เน้นการพัฒนาทักษะร่วมกับครูในสถานศึกษา)

3.2.2 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ พัฒนาระบบครูพี่เลี้ยงจากสถานศึกษา และสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์)

3.2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียน (จัดโครงการศึกษาในชุมชนและแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ จัดกิจกรรมค่ายพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และการประกวดแข่งขันการสร้างนวัตกรรมและการแก้ปัญหาสังคม)

3.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ดังต่อไปนี้

3.3.1 การพัฒนาการให้คำปรึกษา (จัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา พัฒนาระบบการโค้ชอย่างสร้างสรรค์ให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา)

3.3.2 การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ (สร้างระบบการเรียนรู้ออนไลน์ให้กับนิสิต จัดทำระบบเส้นทางการพัฒนาตนเองให้กับนิสิต)

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ จะใช้หลักการ PDCA ของวงจร Deming โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Plan) ประกอบด้วย 3 กระบวนการย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์บริบท เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาอภিতักษะของนิสิตครู โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ SWOT Analysis

1.2 การประเมินความต้องการ เป็นการสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นิสิต คณาจารย์ สถานศึกษาในเครือข่ายความร่วมมือของคณะศึกษาศาสตร์ และผู้ใช้บัณฑิต

1.3 การศึกษาแนวโน้มและทิศทาง เป็นวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในอนาคต

กระบวนการย่อยที่ 2 การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ประกอบด้วย

2.1 การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวในการพัฒนาอภিতักษะ

2.2 การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลการพัฒนาอภিতักษะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ

กระบวนการย่อยที่ 3 การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย

3.1 การกำหนดกิจกรรมและโครงการ เป็นการออกแบบกิจกรรมและโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

3.2 การจัดสรรทรัพยากร เป็นการวางแผนการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และ ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน

3.3 การกำหนดผู้รับผิดชอบ เป็นการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับ บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.4 การกำหนดกรอบเวลา จัดทำปฏิทินการดำเนินงานและกำหนดระยะเวลา ในการติดตามความก้าวหน้า

2. การดำเนินการ (Do) ประกอบด้วย 4 กระบวนการย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการย่อยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

4.1 การอบรมอาจารย์ เป็นการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และ ทักษะของอาจารย์ในการส่งเสริมทักษะ

4.2 การพัฒนาครูพี่เลี้ยง เป็นการอบรมและพัฒนาครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาเครือข่าย ให้มีความสามารถในการดูแลและให้คำแนะนำนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

4.3 การสร้างทีมงาน เป็นการจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานใน แต่ละยุทธศาสตร์

กระบวนการย่อยที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

5.1 การปรับปรุงรายวิชา เป็นการปรับปรุงเนื้อหาและกิจกรรมในรายวิชาเดิมให้ บูรณาการการพัฒนาทักษะ

5.2 การพัฒนารายวิชาใหม่ เป็นการออกแบบและพัฒนารายวิชาใหม่ที่มุ่งเน้น การพัฒนาทักษะโดยเฉพาะ

5.3 การปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เป็นการส่งเสริมการใช้วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญและกระตุ้นการพัฒนาทักษะ

กระบวนการย่อยที่ 6 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ประกอบด้วย

6.1 การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ เป็นการดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อ พัฒนาทักษะในแต่ละด้าน

6.2 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมให้นิสิตได้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญและเพื่อนร่วมวิชาชีพ

6.3 การประกวดนวัตกรรม เป็นการจัดการประกวดโครงการหรือนวัตกรรมที่แสดง ถึงการใช้ทักษะในการแก้ปัญหาทางการศึกษา

กระบวนการย่อยที่ 7 การพัฒนาระบบสนับสนุน ประกอบด้วย

7.1 การพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ เป็นการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่นิสิต สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา

7.2 การพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา พัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาและการโค้ช ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอภีทักษะ

3. การตรวจสอบ (Check) ประกอบด้วย 2 กระบวนการย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการย่อยที่ 8 การติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย

8.1 การประเมินตนเองของนิสิต ให้นิสิตประเมินการพัฒนาอภีทักษะของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ

8.2 การประเมินโดยอาจารย์ อาจารย์ประเมินพัฒนาการของนิสิตในด้านอภีทักษะ ผ่านการสังเกต การสอบถาม และการประเมินผลงาน

8.3 การประเมินโดยครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาประเมินการแสดงออกถึง อภีทักษะในสถานการณ์จริง

8.4 การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก เชิญผู้เชี่ยวชาญมาประเมินผลการ ดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะ

กระบวนการย่อยที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ประกอบด้วย

9.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินและ แบบทดสอบต่าง ๆ

9.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสนทนา กลุ่ม และการสังเกต

9.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกับเป้าหมาย เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับ เป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

9.4 การรายงานผล จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานและนำเสนอต่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

4. การปรับปรุง (Act) ประกอบด้วย 3 กระบวนการย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการย่อยที่ 10 การทบทวนและปรับปรุง ประกอบด้วย

10.1 การทบทวนกระบวนการ เป็นการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของกระบวนการ ดำเนินงาน

10.2 การระบุปัญหาและอุปสรรค ค้นหาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการ ดำเนินงาน

10.3 การระดมความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ไข จัดประชุมระดมความคิดเพื่อหา แนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน

กระบวนการย่อยที่ 11 การพัฒนาต่อยอด ประกอบด้วย

11.1 การขยายผลกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ เป็นการนำกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จไปขยายผลในวงกว้าง

11.2 การพัฒนานวัตกรรม เป็นการนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาเป็นนวัตกรรมการศึกษา

11.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสถาบันอื่นเพื่อพัฒนาต่อยอดการดำเนินงาน

กระบวนการย่อยที่ 12 การจัดทำแผนพัฒนาต่อเนื่อง ประกอบด้วย

12.1 การปรับปรุงแผนปฏิบัติการ เป็นการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนปฏิบัติการ

12.2 การกำหนดเป้าหมายใหม่ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดใหม่ที่ท้าทายยิ่งขึ้น

12.3 การจัดทำแผนระยะต่อไป จัดทำแผนการดำเนินงานในระยะต่อไปโดยนำบทเรียนที่ได้รับมาประยุกต์ใช้

ทั้งนี้กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครูตามแนวคิด PDCA จะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นวงจร โดยการปรับปรุงในขั้นตอนสุดท้ายจะนำไปสู่การวางแผนใหม่อีกครั้ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการผลิตครูแห่งอนาคตที่มีอภিতักษะอันเป็นรากฐานสำคัญในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ของการพัฒนาอภিতักษะ

ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการพัฒนาอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) เมื่อนิสิต/นักศึกษาครูได้รับการพัฒนาด้านการตระหนักรู้ในตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ นิสิต/นักศึกษาจะมีความสามารถดังต่อไปนี้

1.1 รับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการภายในจิตใจของตนเองได้

1.2 วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา

1.3 จัดการและยอมรับสภาวะต่างๆ ของตนเองได้ทั้งในบริบทการเรียนและการดำเนินชีวิตประจำวัน

1.4 ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย

1.5 พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องผ่านการสร้างจิตสำนึกภายใน

2. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) เมื่อนิสิต/นักศึกษาครูได้รับการพัฒนาด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ นิสิต/นักศึกษาจะมีความสามารถดังต่อไปนี้

- 2.1 จัดการกับปัญหาด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ
- 2.2 ใช้เทคนิคการระดมสมองที่เน้นมุมมองเชิงบวกในการแก้ปัญหา
- 2.3 บูรณาการแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากกรอบความคิดเดิม
- 2.4 คัดเลือกและประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมที่สุด
- 2.5 เผชิญและจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ (Resilience) เมื่อนิสิต/นักศึกษาครูได้รับการพัฒนาด้านการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ อย่างมีประสิทธิภาพ นิสิต/นักศึกษาจะมีความสามารถดังต่อไปนี้

- 3.1 รักษาความมั่นคงทางจิตใจเมื่อเผชิญกับความยากลำบาก
- 3.2 ปรับตัวและฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุลได้อย่างรวดเร็วภายหลังการเผชิญกับวิกฤติหรือสถานการณ์ที่ท้าทาย
- 3.3 ก้าวข้ามอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมั่นคง
- 3.4 มองเห็นโอกาสในท่ามกลางวิกฤติ
- 3.5 มุ่งมั่นเดินหน้าร่ำไปหาเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างไม่ย่อท้อ

**ตอนที่ 2.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริม
อภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู**

ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ไปสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานิสิตครูไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน 2) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการหรือมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ในสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน และ 3) นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาอภิทักษะ จำนวน 2 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขและทำการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ซึ่งผลการสัมภาษณ์มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการสัมภาษณ์ร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครูโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

ประเด็น	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	ความเหมาะสม					
	โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					
	1	2	3	4	5	
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ						
1. การกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต ได้ว่า “มุ่งผลิตครูแห่งอนาคต ที่มีอภিতักษะอันเป็นรากฐานสำคัญในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเป็นผู้ที่สามารถตระหนักรู้ในตนเอง แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และฟันฝ่าทางจิตใจเพื่อพัฒนาตนเอง และสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน”					5	คงเดิม
2. การกำหนดพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต ประกอบด้วยดังต่อไปนี้			1	4		คงเดิม
2.1 พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเอง ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด การทำความเข้าใจตนเอง และการวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง						
2.2 ออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่กระตุ้นความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นการคิดนอกกรอบ การทำงานเป็นทีม และการคิดเชิงนวัตกรรม						
2.3 เสริมสร้างทักษะการฟันฝ่าทางจิตใจ ผ่านการฝึกทักษะการจัดการความเครียด การปรับตัว และการมองโอกาสในวิกฤต						
3. การกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ประกอบด้วยดังต่อไปนี้	1	2	2			- เขียนวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ - ระบุแนวทางปฏิบัติที่เป็นขั้นตอนอย่างละเอียดและชัดเจนในแต่ละกลยุทธ์ และเพิ่ม Key Results - ระบุขั้นตอนการดำเนินงานให้มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น
3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการ โดยบูรณาการอภিতักษะเข้าสู่หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และสร้างเครื่องมือและกลไกในการพัฒนาและประเมินอภিতักษะ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้						

ประเด็น	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	ความเหมาะสม					
	โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					
	1	2	3	4	5	
กลยุทธ์ 1.1 การออกแบบหลักสูตรบูรณาการอภิ ทักษะ (วิเคราะห์และปรับปรุงรายวิชาเดิม และสร้าง รายวิชาใหม่ที่มีเน้นการพัฒนาอภิทักษะ) กลยุทธ์ 1.2 การพัฒนาเครื่องมือประเมินอภิ ทักษะ (พัฒนาแบบประเมินอภิทักษะ สร้างระบบ ติดตามและประเมินผล และจัดทำคู่มือการประเมิน อภิทักษะสำหรับอาจารย์) กลยุทธ์ 1.3 การสร้างโปรแกรมในการพัฒนา ศักยภาพนิสิตเกี่ยวกับอภิทักษะ (ออกแบบโปรแกรม ในการพัฒนาอภิทักษะ บริการให้คำปรึกษาและ พัฒนาศักยภาพนิสิต)						
3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน ประสบการณ์ตรง เป็นการสร้างประสบการณ์การ เรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับโลกแห่งความเป็นจริง และพัฒนา ความสามารถในการประยุกต์ใช้อภิทักษะใน สถานการณ์จริง ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ดังต่อไปนี้ กลยุทธ์ 2.1 การพัฒนาระบบฝึกประสบการณ์ วิชาชีพเชิงลึก (ออกแบบระบบการฝึกประสบการณ์ แบบเข้มข้น สร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาใน เครือข่ายความร่วมมือของคณะศึกษาศาสตร์ จัดทำ คู่มือการฝึกประสบการณ์ที่เน้นการพัฒนาอภิทักษะ ร่วมกับครูในสถานศึกษา) กลยุทธ์ 2.2 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (จัด กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ พัฒนา ระบบครูพี่เลี้ยงจากสถานศึกษา และสร้าง แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์) กลยุทธ์ 2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอก ห้องเรียน (จัดโครงการศึกษาในชุมชนและแก้ปัญหา เชิงพื้นที่ จัดกิจกรรมค่ายพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และ การประกวดแข่งขันการสร้างนวัตกรรมและการ แก้ปัญหาสังคม)						
3.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และ						

ประเด็น	ผลการประเมิน ความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	1	2	3	4	5	
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ดังต่อไปนี้ กลยุทธ์ 3.1 การพัฒนาการให้คำปรึกษา (จัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา พัฒนาระบบการโค้ชอย่างสร้างสรรค์ให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา) กลยุทธ์ 3.2 การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ (สร้างระบบการเรียนรู้ออนไลน์ให้กับนิสิต จัดทำระบบเส้นทางการพัฒนาตนเองให้กับนิสิต)						- ระบุแนวทางปฏิบัติที่เป็นขั้นตอนอย่างละเอียดและชัดเจนในแต่ละกลยุทธ์ และเพิ่ม Key Results - ระบุขั้นตอนการดำเนินงานให้มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภิทักษะ จะใช้หลักการ PDCA ของวงจรร Deming						
1. การวางแผน (Plan) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ องค์ประกอบที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ ประกอบด้วย 1.1 การวิเคราะห์บริบท เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาอภิทักษะของนิสิตครู โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ SWOT Analysis 1.2 การประเมินความต้องการ เป็นการสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นิสิต คณาจารย์ สถานศึกษาในเครือข่ายความร่วมมือของคณะศึกษาศาสตร์ และผู้เข้าบัณฑิต 1.3 การศึกษาแนวโน้มและทิศทาง เป็นวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในอนาคต องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ประกอบด้วย 2.1 การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวในการพัฒนาอภิทักษะ 2.2 การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลการพัฒนาอภิทักษะทั้ง	1	2	2			- เพิ่มการมีส่วนร่วมของนิสิต/นักศึกษา ควรเพิ่มกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากนิสิต/นักศึกษาในขั้นตอนการวางแผน โดยเฉพาะในส่วนของ การประเมินความต้องการ เพื่อให้การออกแบบกิจกรรมสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน - เพิ่มการวิเคราะห์ Gap Analysis ควรมีการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต เพื่อให้การกำหนดเป้าหมายมีความชัดเจนและตรงประเด็นมากขึ้น - กำหนดตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม ควรระบุตัวชี้วัดให้เป็นเชิงพฤติกรรมที่สังเกตและวัดผลได้ชัดเจน โดยเฉพาะในด้านอภิทักษะทั้ง 3 ด้าน

ประเด็น	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	ความเหมาะสม					
	โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					
	1	2	3	4	5	
3 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ						
<u>องค์ประกอบที่ 3 การจัดทำแผนปฏิบัติการ</u>						
ประกอบด้วย						
3.1 การกำหนดกิจกรรมและโครงการ เป็นการออกแบบกิจกรรมและโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้						
3.2 การจัดสรรทรัพยากร เป็นการวางแผนการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน						
3.3 การกำหนดผู้รับผิดชอบ เป็นการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
3.4 การกำหนดกรอบเวลา จัดทำปฏิทินการดำเนินงานและกำหนดระยะเวลาในการติดตามความก้าวหน้า						
2. การดำเนินการ (Do) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้		3	2			- เพิ่มกลไกการกำกับติดตาม ควรเพิ่มกลไกการกำกับติดตามระหว่างการดำเนินงาน ไม่ใช่เพียงแค่ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดกิจกรรม
<u>องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาบุคลากร</u> ประกอบด้วย						- เพิ่มการบูรณาการเทคโนโลยี ควรมีการระบุดึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาอภิทักษะให้ชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
4.1 การอบรมอาจารย์ เป็นการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของอาจารย์ในการส่งเสริมอภิทักษะ						- ปรับปรุงองค์ประกอบที่ 6 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรควรเพิ่มกิจกรรมที่เน้นการเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง ในโรงเรียน และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในบริบทของวิชาชีพครู
4.2 การพัฒนาครูพี่เลี้ยง เป็นการอบรมและพัฒนาครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาเครือข่ายให้มีความสามารถในการดูแลและให้คำแนะนำนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ						- เพิ่มการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ควรมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพระหว่างนิสิต/
4.3 การสร้างทีมงาน เป็นการจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์						

ประเด็น	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	ความเหมาะสม					
	โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					
	1	2	3	4	5	
<u>องค์ประกอบที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย</u>						นักศึกษาครู อาจารย์ และครูในโรงเรียนเครือข่าย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
5.1 การปรับปรุงรายวิชา เป็นการปรับปรุงเนื้อหาและกิจกรรมในรายวิชาเดิมให้บูรณาการการพัฒนาทักษะ						
5.2 การพัฒนารายวิชาใหม่ เป็นการออกแบบและพัฒนารายวิชาใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะโดยเฉพาะ						
5.3 การปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เป็นการส่งเสริมการใช้วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและกระตุ้นการพัฒนาทักษะ						
<u>องค์ประกอบที่ 6 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ประกอบด้วย</u>						
6.1 การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ เป็นการดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะในแต่ละด้าน						
6.2 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมให้นิสิตได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญและเพื่อนร่วมวิชาชีพ						
6.3 การประกวดนวัตกรรม เป็นการจัดการประกวดโครงงานหรือนวัตกรรมที่แสดงถึงการใช้อีกทักษะในการแก้ปัญหาทางการศึกษา						
<u>องค์ประกอบที่ 7 การพัฒนาระบบสนับสนุน ประกอบด้วย</u>						
7.1 การพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ เป็นการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่นิสิตสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา						
7.2 การพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา พัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาและการโค้ชที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ						
3. การตรวจสอบ (Check) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้			2	3	- ปรับปรุงวิธีการประเมิน ควรเพิ่มวิธีการประเมินแบบ Authentic Assessment ที่สะท้อนความสามารถ	

ประเด็น	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	ความเหมาะสม					
	โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					
	1	2	3	4	5	
<u>องค์ประกอบที่ 8 การติดตามและประเมินผล</u>						
ประกอบด้วย						ในการประยุกต์ใช้ ทัศนคติในสถานการณ์จริง
8.1 การประเมินตนเองของนิสิต ให้นิสิตประเมินพัฒนาการของนิสิตในด้านทักษะผ่านการสังเกต การสอบถาม และการประเมินผลงาน						- เพิ่มการประเมินโดยเพื่อน (Peer Assessment) ควรเพิ่มการประเมินโดยเพื่อน เพื่อให้บัณฑิต/นักศึกษาได้สะท้อนมุมมองและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
8.2 การประเมินโดยครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาประเมินการแสดงออกถึงทักษะในสถานการณ์จริง						
8.3 การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก เชิญผู้เชี่ยวชาญมาประเมินผลการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะ						
<u>องค์ประกอบที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล</u>						
ประกอบด้วย						
9.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินและแบบทดสอบต่าง ๆ						
9.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการสังเกต						
9.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกับเป้าหมาย เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้						
9.4 การรายงานผล จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานและนำเสนอต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
4. การปรับปรุง (Act) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้	2	3				- เพิ่มกลไกการจัดการความรู้ (KM) ควรเพิ่มกระบวนการจัดการความรู้เพื่อถอดบทเรียนและสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินงาน
<u>องค์ประกอบที่ 10 การทบทวนและปรับปรุง</u>						
ประกอบด้วย						- สร้างระบบการเผยแพร่ผลงาน ควรมีการสร้างระบบการเผยแพร่ผลงานและนวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนา
10.1 การทบทวนกระบวนการ เป็นการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของกระบวนการดำเนินงาน						
10.2 การระบุปัญหาและอุปสรรค ค้นหาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน						

ประเด็น	ผลการประเมิน ความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	1	2	3	4	5	
10.3 การระดมความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ไข จัดประชุมระดมความคิดเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข ปัญหาและพัฒนางาน <u>องค์ประกอบที่ 11 การพัฒนาต่อยอด ประกอบด้วย</u> 11.1 การขยายผลกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ เป็นการนำกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จไปขยายผล ในวงกว้าง 11.2 การพัฒนานวัตกรรม เป็นการนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาเป็นนวัตกรรมการศึกษา 11.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับสถาบันอื่นเพื่อพัฒนาต่อยอดการดำเนินงาน <u>องค์ประกอบที่ 12 การจัดทำแผนพัฒนาต่อเนื่อง ประกอบด้วย</u> 12.1 การปรับปรุงแผนปฏิบัติการ เป็นการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนปฏิบัติการ 12.2 การกำหนดเป้าหมายใหม่ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดใหม่ที่ท้าทายยิ่งขึ้น 12.3 การจัดทำแผนระยะต่อไป จัดทำแผนการดำเนินงานในระยะต่อไปโดยนำบทเรียนที่ได้รับมาประยุกต์ใช้						ทักษะ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในวงกว้าง - เชื่อมโยงกับการพัฒนาวิชาชีพ ควรมีการเชื่อมโยงการพัฒนาอภিতักษะกับการพัฒนาวิชาชีพครูในระยะยาว โดยอาจมีการติดตามบัณฑิตหลังสำเร็จการศึกษา
องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ของการพัฒนาอภিতักษะ						
1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) เมื่อนิสิต/นักศึกษาครูได้รับการพัฒนาด้านการตระหนักรู้ในตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ นิสิต/นักศึกษาจะมีความสามารถดังต่อไปนี้ 1.1 รับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการภายในจิตใจของตนเองได้ 1.2 วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา 1.3 จัดการและยอมรับสภาวะต่างๆ ของตนเองได้ทั้งในบริบทการเรียนและการดำเนินชีวิตประจำวัน				1	4	-

ประเด็น	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	ความเหมาะสม					
	โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					
	1	2	3	4	5	
1.4 ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย						
1.5 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการสร้างจิตสำนึกภายใน						
2.การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) เมื่อนิสิต/นักศึกษาครูได้รับการพัฒนาด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ นิสิต/นักศึกษาจะมีความสามารถดังต่อไปนี้	2	3				-
2.1 จัดการกับปัญหาด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ						
2.2 ใช้เทคนิคการระดมสมองที่เน้นมุมมองเชิงบวกในการแก้ปัญหา						
2.3 บูรณาการแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากกรอบความคิดเดิม						
2.4 คัดเลือกและประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมที่สุด						
2.5 เฝ้าระวังและจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
3.การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ (Resilience) เมื่อนิสิต/นักศึกษาครูได้รับการพัฒนาการฟื้นฟูพลังทางจิตใจอย่างมีประสิทธิภาพ นิสิต/นักศึกษาจะมีความสามารถดังต่อไปนี้	1	4				- ปรับแก้ภาษาที่ใช้ในข้อ 3.1 และ 3.2 ให้เข้าใจง่าย โดยแก้ไขเป็นดังนี้
3.5 รักษาความมั่นคงทางจิตใจเมื่อเผชิญกับความยากลำบาก						3.1 ควบคุมอารมณ์และความรู้สึกได้ดีเมื่อต้องเผชิญปัญหา
3.6 ปรับตัวและฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุลได้อย่างรวดเร็วภายหลังการเผชิญกับวิกฤติหรือสถานการณ์ที่ท้าทาย						3.2 กลับมาเป็นปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากเผชิญกับปัญหาหรือความกดดัน
3.7 ก้าวข้ามอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมั่นคง						
3.8 มองเห็นโอกาสในท่ามกลางวิกฤต						
3.9 มุ่งมั่นเดินหน้ารื้อฟื้นเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างไม่ย่อท้อ						

จากข้างต้น ผู้วิจัยจะนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ไปปรับปรุงแก้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู และผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มีรายละเอียดดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ประเด็นการประเมิน	M	SD	ระดับ	ผลประเมิน
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะ				
วิสัยทัศน์สำหรับการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต	4.800	0.447	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
พันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต	4.200	0.837	มาก	ผ่านเกณฑ์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 และกลยุทธ์	4.400	0.894	มาก	ผ่านเกณฑ์
ยุทธศาสตร์ที่ 2 และกลยุทธ์	4.200	0.837	มาก	ผ่านเกณฑ์
ยุทธศาสตร์ที่ 3 และกลยุทธ์	4.800	0.447	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะ				
ด้านการวางแผน (Plan)	4.200	0.837	มาก	ผ่านเกณฑ์
ด้านการดำเนินการ (Do)	4.400	0.548	มาก	ผ่านเกณฑ์
ด้านการตรวจสอบ (Check)	4.600	0.548	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
ด้านการปรับปรุง (Act)	4.600	0.548	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ของการพัฒนาทักษะ				
การตระหนักรู้ในตนเอง (SAW)	4.800	0.447	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (CPS)	4.600	0.548	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ (RES)	4.800	0.447	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม	4.550	0.321	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 14 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู พบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.550$, $SD = 0.321$) โดยองค์ประกอบที่ 1 มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.200 – 4.800 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.447 – 0.894 องค์ประกอบที่ 2

มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.200 – 4.600 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.548- 0.837 และองค์ประกอบที่ 3 มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.600 – 4.800 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.447- 0.548

รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ที่ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ (Input)

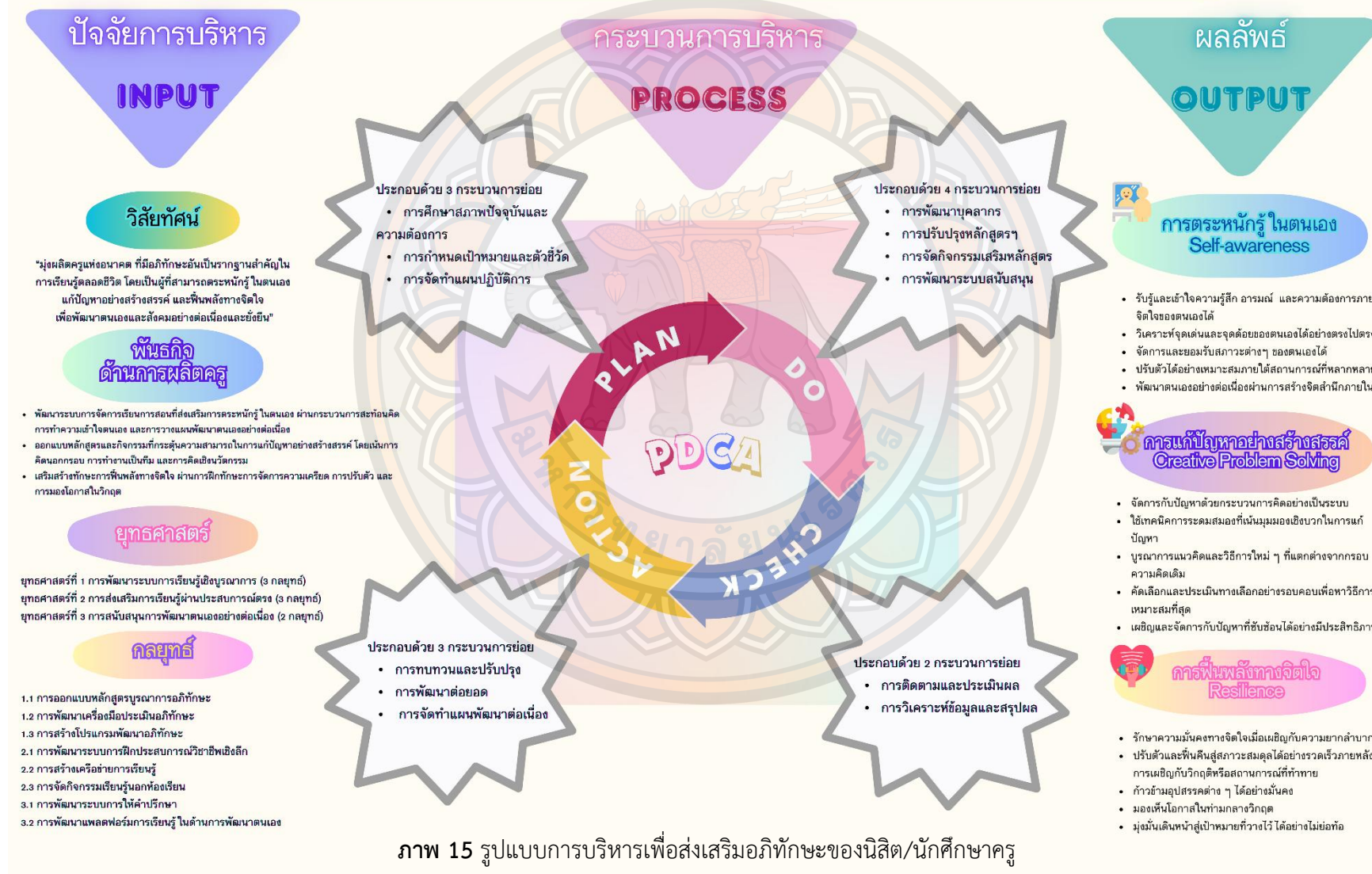
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ (Process)

องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ของการพัฒนาอภিতักษะ (Output)

ผู้วิจัยสามารถออกแบบภาพโมเดลของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ได้ดังภาพ 15



รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิถักษะของนิสิต/นักศึกษาครู



ภาพ 15 รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิถักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต ได้ว่า **“มุ่งผลิตครูแห่งอนาคต ที่มีทักษะอันเป็นรากฐานสำคัญในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเป็นผู้ที่สามารถตระหนักรู้ในตนเอง แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และฟันฝ่าทางจิตใจ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน”**

2. การกำหนดพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

2.1 พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเอง ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด การทำความเข้าใจตนเอง และการวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2 ออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่กระตุ้นความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นการคิดนอกกรอบ การทำงานเป็นทีม และการคิดเชิงนวัตกรรม

2.3 เสริมสร้างทักษะการฟันฝ่าทางจิตใจ ผ่านการฝึกทักษะการจัดการความเครียด การปรับตัว และการมองโอกาสในวิกฤต

3. การกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1) บูรณาการทักษะเข้าสู่หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

2) สร้างเครื่องมือและกลไกในการพัฒนาและประเมินทักษะ

โดยที่ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการ ประกอบด้วย

3 กลยุทธ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

➤ **กลยุทธ์ที่ 1.1 การออกแบบหลักสูตรบูรณาการทักษะ** มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาหลักสูตรทักษะ

แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรสหสาขา ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจาก รองคณบดีฝ่ายวิชาการ อาจารย์ผู้สอนหลากหลายสาขา ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร

2. การวิเคราะห์และปรับปรุงรายวิชาเดิม มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำแผนผังการวิเคราะห์รายวิชา

2.2 ประเมินช่องว่างการพัฒนาทักษะในรายวิชาปัจจุบัน

2.3 ออกแบบการปรับปรุงรายวิชาโดยพิจารณาจาก เพิ่มกิจกรรมส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเอง สอดแทรกกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ พัฒนากิจกรรมเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางอารมณ์เพื่อฟื้นฟูพลังทางจิตใจ

3. การสร้างรายวิชาใหม่ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 พัฒนารายวิชาเฉพาะอภิทักษะ เช่น รายวิชาการพัฒนาตนเองและความตระหนักรู้ รายวิชาการคิดเชิงนวัตกรรมและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และรายวิชาการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางอารมณ์

3.2 ออกแบบรายวิชาแบบบูรณาการข้ามศาสตร์

Key Results

- ❖ ร้อยละ 80 ของรายวิชาได้รับการทบทวนและปรับปรุง
- ❖ พัฒนารายวิชาใหม่อย่างน้อย 3 รายวิชา
- ❖ ร้อยละ 80 ของอาจารย์เข้าใจและสามารถสอดแทรกอภิทักษะ

➤ **กลยุทธ์ที่ 1.2 การพัฒนาเครื่องมือประเมินอภิทักษะ** มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาแบบประเมินอภิทักษะ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 สร้างเครื่องมือประเมินเฉพาะแต่ละด้าน ได้แก่ แบบประเมินทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง แบบประเมินทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และแบบประเมินทักษะการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ

1.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประเมินทั้งด้านความตรงค่าอำนาจจำแนก และความเที่ยง

2. การสร้างระบบติดตามและประเมินผล มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 พัฒนาแพลตฟอร์มการติดตามผลการพัฒนา ได้แก่ การบันทึกข้อมูลนิสิตครูรายบุคคล เก็บประวัติผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และแสดงผลความก้าวหน้าของการพัฒนาบนแพลตฟอร์มของคณะศึกษาศาสตร์

2.2 ออกแบบระบบการประเมินแบบองค์รวม ได้แก่ การใช้ประเมินจากหลายแหล่ง (360 องศา) โดยรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษา และตัวนิสิตครู

3. การจัดทำคู่มือการประเมินอภิทักษะ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำคู่มือการประเมินอภิทักษะฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย หลักการและแนวคิด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การให้คะแนน

3.2 จัดอบรมผู้ประเมิน เป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันสำหรับการประเมิน และเป็นการพัฒนาทักษะการประเมิน

Key Results

- ❖ พัฒนาเครื่องมือประเมินครบทั้ง 3 ด้าน
- ❖ ความสอดคล้องของผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- ❖ อาจารย์ร้อยละ 80 ผ่านการอบรมการใช้เครื่องมือประเมิน

➤ กลยุทธ์ที่ 1.3 การสร้างโปรแกรมพัฒนาอภีทักษะ มีแนวทางการปฏิบัติ

ดังต่อไปนี้

1. การออกแบบโปรแกรมพัฒนาอภีทักษะ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 1.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของนิสิตครูเป็นรายบุคคล
 - 1.2 พัฒนาโปรแกรมพัฒนาอภีทักษะแบบองค์รวม ประกอบด้วย

โปรแกรมการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง โปรแกรมการพัฒนาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และโปรแกรมการพัฒนาการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ
 - 1.3 ออกแบบกิจกรรมพัฒนาที่หลากหลาย
 - 1.4 สร้างระบบติดตามความก้าวหน้า
2. การให้บริการให้คำปรึกษาและพัฒนาศักยภาพ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 2.1 จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเฉพาะทาง
 - 2.2 พัฒนาระบบพี่เลี้ยงรายบุคคล
 - 2.3 จัดกิจกรรมกลุ่มสนับสนุนการพัฒนา
 - 2.4 สร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย

Key Results

- ❖ มีนิสิตเข้าร่วมโปรแกรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
- ❖ ความพึงพอใจของนิสิตต่อโปรแกรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- ❖ อัตราการพัฒนาอภีทักษะของนิสิตเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง มีวัตถุประสงค์

ดังต่อไปนี้

- 1) สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับโลกแห่งความเป็นจริง
- 2) พัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้อภีทักษะในสถานการณ์จริง

โดยที่ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ประกอบด้วย

3 กลยุทธ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

➤ กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเชิงลึก มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การออกแบบระบบการฝึกประสบการณ์แบบเข้มข้น มีขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 1.1 วิเคราะห์รูปแบบการฝึกประสบการณ์ปัจจุบัน
 - 1.2 พัฒนารอบการฝึกประสบการณ์เชิงลึก ประกอบด้วย การออกแบบภารกิจและความรับผิดชอบที่ท้าทาย และสร้างเกณฑ์การประเมินแบบองค์รวม
 - 1.3 จัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์ ประกอบด้วย รายละเอียดขอบเขตงาน แนวทางการบันทึกและสะท้อนคิด เกณฑ์การประเมินอภิทักษะ
2. การสร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาในเครือข่ายความร่วมมือของคณะศึกษาศาสตร์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 2.1 สำรวจและคัดเลือกสถานศึกษา โดยคัดเลือกสถานศึกษาที่มีนวัตกรรมการศึกษา และสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการพัฒนานิสิต
 - 2.2 พัฒนาข้อตกลงความร่วมมือ โดยการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ สร้างระบบพี่เลี้ยงและการสนับสนุน แลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้
3. การจัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 3.1 พัฒนาคู่มือการฝึกประสบการณ์ฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย แนวทางการเตรียมความพร้อม กระบวนการปฏิบัติงาน การบันทึกและสะท้อนคิด เกณฑ์การประเมินผล
 - 3.2 จัดอบรมนิสิตก่อนฝึกประสบการณ์
 - 3.3 สร้างระบบติดตามและสนับสนุนระหว่างฝึกประสบการณ์

Key Results

- ❖ มีสถานศึกษาให้ความร่วมมือไม่น้อยกว่า 30 แห่ง
- ❖ ร้อยละ 100 ของนิสิตผ่านการฝึกประสบการณ์
- ❖ คะแนนประเมินผลการฝึกประสบการณ์จากสถานศึกษาไม่น้อยกว่า

ร้อยละ 85

➤ กลยุทธ์ที่ 2.2 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 1.1 พัฒนาฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านศึกษานักนวัตกรรมการเรียนรู้ และผู้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู

1.2 ออกแบบรูปแบบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การบรรยาย พิเศษ เวิร์กช็อปเชิงปฏิบัติการ การสนทนาแบบมีส่วนร่วม การศึกษาดูงาน

1.3 สร้างช่องทางการติดต่อและแลกเปลี่ยน เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์ การประชุมออนไลน์

2. การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงจากสถานศึกษา มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 กำหนดคุณสมบัติครูพี่เลี้ยง เช่น มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความเชี่ยวชาญในสาขา มีทักษะการโค้ชและให้คำปรึกษา

2.2 พัฒนาระบบการคัดเลือกและฝึกอบรมครูพี่เลี้ยง ได้แก่ อบรม แนวคิดการเป็นครูพี่เลี้ยง ให้ความรู้เกี่ยวกับอภิตักษะ พัฒนาทักษะการสอนงานและให้คำปรึกษา

2.3 ออกแบบระบบการจับคู่และติดตามผล ได้แก่ การจับคู่พี่เลี้ยงกับ นิสิตอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการติดตามและประเมินผล การให้ข้อมูลป้อนกลับ

3. การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 พัฒนาระบบคลังความรู้ เช่น คลังวิดีโอการเรียนรู้ เอกสารและ ตำราออนไลน์ บทความวิชาการ คลิปการสอนสั้น ๆ

3.2 สร้างระบบชุมชนการเรียนรู้ เช่น กลุ่มสนทนาออนไลน์ การประชุม ออนไลน์ ระบบครูพี่เลี้ยงออนไลน์

3.3 พัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ แบบประเมินอภิตักษะ แผนการพัฒนารายบุคคล ระบบติดตามความก้าวหน้า

Key Results

- ❖ จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน
- ❖ มีครูพี่เลี้ยงจากสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 30 คน
- ❖ จำนวนผู้ใช้งานแพลตฟอร์มไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของนิสิต

ทั้งหมด

➤ กลยุทธ์ที่ 2.3 การจัดกิจกรรมเรียนรู้นอกห้องเรียน มีแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. โครงการศึกษาชุมชนและแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 วางแผนโครงการศึกษาชุมชน โดยเริ่มจากคัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย กำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข และออกแบบกระบวนการศึกษาและแก้ปัญหา

1.2 พัฒนาระบบการมีส่วนร่วม โดยเริ่มจากประสานงานกับชุมชน สสำรวจความต้องการและบริบท ร่วมวิเคราะห์ปัญหาและวางแผน

1.3 สนับสนุนการดำเนินโครงการ ได้แก่ จัดหาทรัพยากรและงบประมาณ ให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางวิชาการ และติดตามและประเมินผลโครงการ

2. กิจกรรมค่ายพัฒนาทักษะการเรียนรู้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ออกแบบค่ายพัฒนาทักษะ ประกอบด้วย การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ

2.2 พัฒนาระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ได้แก่ กิจกรรม Active Learning การฝึกปฏิบัติและสะท้อนคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม

2.3 สร้างเครื่องมือและการประเมินผล ได้แก่ แบบประเมินผลการเรียนรู้ แบบสะท้อนคิดรายบุคคล การให้ข้อมูลป้อนกลับ

3. การแข่งขันนวัตกรรมและการแก้ปัญหาสังคม มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ออกแบบเวทีการแข่งขัน โดยกำหนดประเภทและหมวดหมู่การแข่งขัน กำหนดเกณฑ์การประเมิน สร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วม

3.2 พัฒนาระบวนการคัดเลือกและสนับสนุน โดยการคัดเลือกโครงการเข้าแข่งขัน การให้คำปรึกษาและพัฒนาโครงการ การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณ

3.3 สร้างระบบการเผยแพร่และขยายผล ได้แก่ การนำเสนอผลงาน การเผยแพร่สู่สาธารณะ การสนับสนุนการต่อยอดนวัตกรรม

Key Results

- ❖ มีโครงการแก้ปัญหาชุมชนอย่างน้อย 5 โครงการต่อปี
- ❖ จำนวนนิสิตเข้าร่วมค่ายพัฒนาทักษะไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
- ❖ มีนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกอย่างน้อย 5 โครงการ

3.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1) ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2) สร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ

โดยที่ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ดังต่อไปนี้

➤ กลยุทธ์ 3.1 การพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 วิเคราะห์และปรับปรุงระบบการให้คำปรึกษา โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของนิสิต และวิเคราะห์ช่องว่างในระบบการให้คำปรึกษา

1.2 ออกแบบระบบอาจารย์ที่ปรึกษาแบบองค์รวม โดยการกำหนดสัดส่วนนิสิตต่ออาจารย์ที่ปรึกษา สร้างคู่มือการให้คำปรึกษาแบบมืออาชีพ กำหนดมาตรฐานการให้คำปรึกษา

1.3 พัฒนาระบบการติดตามและสนับสนุน ได้แก่ กำหนดจำนวนครั้งในการพบปะและให้คำปรึกษา สร้างระบบการบันทึกและติดตามความก้าวหน้า พัฒนาช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย

2. การพัฒนาระบบการโค้ชอย่างสร้างสรรค์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 อบรมและพัฒนาทักษะการโค้ชให้อาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ หลักสูตรการโค้ชเชิงบวก เทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ การให้คำปรึกษาแบบเสริมพลัง

2.2 พัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการโค้ช ได้แก่ แบบประเมินศักยภาพนิสิต แนวทางการวางแผนพัฒนารายบุคคล ระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์

2.3 สร้างชุมชนการเรียนรู้สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ เวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงานและอบรมเชิงปฏิบัติการ ระบบพี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา

Key Results

- ❖ ร้อยละ 80 ของอาจารย์ผ่านการอบรมระบบการโค้ช
- ❖ ความพึงพอใจของนิสิตต่อระบบการให้คำปรึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- ❖ อัตราการพัฒนาตนเองของนิสิตเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

➤ **กลยุทธ์ 3.2 การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ในด้านการพัฒนาตนเอง**
มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การสร้างระบบการเรียนรู้ออนไลน์ในด้านการพัฒนาตนเอง มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้เฉพาะด้าน ได้แก่ โมดูลการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ

1.2 ออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ วิดีโอการเรียนรู้แบบ Active Learning แบบทดสอบและแบบประเมินออนไลน์ กิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

1.3 พัฒนาระบบการติดตามและสนับสนุน ได้แก่ ระบบการติดตามความก้าวหน้า การให้คำปรึกษาออนไลน์ และการให้รางวัลและการรับรองความสำเร็จ

2. การจัดทำระบบเส้นทางการพัฒนาตนเอง มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 2.1 พัฒนาเครื่องมือวิเคราะห์ศักยภาพรายบุคคล ได้แก่ แบบประเมินจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา การวินิจฉัยทักษะและความต้องการ ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา
- 2.2 ออกแบบเส้นทางการพัฒนาตนเอง ได้แก่ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เส้นทางความก้าวหน้าวิชาชีพ คู่มือการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 2.3 สร้างระบบสนับสนุนและติดตาม ได้แก่ การให้คำปรึกษาแบบต่อเนื่อง การติดตามและประเมินผลการพัฒนา การปรับแผนอย่างยืดหยุ่น

Key Results

- ❖ จำนวนโมดูลการเรียนรู้ออนไลน์อย่างน้อย 10 โมดูล
- ❖ ร้อยละ 80 ของนิสิตมีแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล
- ❖ อัตราการใช้งานแพลตฟอร์มไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภีทักษะ จะใช้หลักการ PDCA ของวงจร Deming โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Plan) ประกอบด้วย 3 กระบวนการย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์บริบท เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาอภีทักษะของนิสิตครู โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ SWOT Analysis และวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่ (ทั้งบุคลากร งบประมาณ เทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐาน) เพื่อประเมินความพร้อมในการพัฒนาอภีทักษะ

1.2 การประเมินความต้องการ ได้แก่ การสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นิสิต คณาจารย์ สถานศึกษาในเครือข่ายความร่วมมือของคณะศึกษาศาสตร์ และผู้ใช้บัณฑิต จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากนิสิต/นักศึกษาครู เพื่อให้มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง และสัมภาษณ์ผู้ใช้บัณฑิตเพื่อทราบความคาดหวังต่ออภีทักษะของบัณฑิตครู

1.3 การศึกษาแนวโน้มและทิศทาง เป็นวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในอนาคต

1.4 การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) โดยวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ในด้านอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู และระบุประเด็นเร่งด่วนที่ต้องพัฒนาเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

กระบวนการย่อยที่ 2 การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ประกอบด้วย

2.1 การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวในการพัฒนาอภিতักษะ โดยกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ช่องว่าง

2.2 การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลการพัฒนาอภিতักษะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ พร้อมทั้งระบุตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมที่สังเกตและวัดผลได้ชัดเจน เช่น พฤติกรรมการสะท้อนคิด พฤติกรรมการแก้ปัญหา และพฤติกรรมการจัดการกับสถานการณ์ความเครียด และพัฒนาเกณฑ์การประเมินแบบรูบริค (Rubric) ที่มีมาตรฐานสำหรับแต่ละตัวชี้วัด

กระบวนการย่อยที่ 3 การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย

3.1 การกำหนดกิจกรรมและโครงการ เป็นการออกแบบกิจกรรมและโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยระบุกิจกรรมที่ส่งเสริมอภিতักษะแต่ละด้านอย่างชัดเจน และออกแบบกิจกรรมที่หลากหลายทั้งในและนอกหลักสูตร เพื่อตอบสนองรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

3.2 การจัดสรรทรัพยากร เป็นการวางแผนการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน

3.3 การกำหนดผู้รับผิดชอบ เป็นการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.4 การกำหนดกรอบเวลา จัดทำปฏิทินการดำเนินงานและกำหนดระยะเวลาในการติดตามความก้าวหน้า

2. การดำเนินการ (Do) ประกอบด้วย 4 กระบวนการย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการย่อยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

4.1 การอบรมอาจารย์ เป็นการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของอาจารย์ในการส่งเสริมอภিতักษะ

4.4 การพัฒนาครูพี่เลี้ยง เป็นการอบรมและพัฒนาครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาเครือข่ายให้มีความสามารถในการดูแลและให้คำแนะนำนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานศึกษาเครือข่ายเกี่ยวกับการพัฒนาอภিতักษะ

4.5 การสร้างทีมงาน เป็นการจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ และพัฒนาทีมอาจารย์แกนนำ (Teacher Trainers) ที่เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาอภিতักษะ

4.6 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) โดยการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพระหว่างอาจารย์ นิสิต/นักศึกษา และครูในโรงเรียนเครือข่าย จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมการถอดบทเรียนและแบ่งปันประสบการณ์การพัฒนาอภีทักษะ

กระบวนการย่อยที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

5.1 การปรับปรุงรายวิชา เป็นการปรับปรุงเนื้อหาและกิจกรรมในรายวิชาเดิมให้ บูรณาการการพัฒนาอภีทักษะ

5.2 การพัฒนารายวิชาใหม่ เป็นการออกแบบและพัฒนารายวิชาใหม่ที่มุ่งเน้น การพัฒนาอภีทักษะโดยเฉพาะ

5.3 การปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เป็นการส่งเสริมการใช้วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญและกระตุ้นการพัฒนาอภีทักษะ

5.4 การบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนรู้ โดยการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับ การเรียนรู้และติดตามพัฒนาการด้านอภีทักษะ หรือส่งเสริมการใช้แอปพลิเคชันและเครื่องมือดิจิทัล ในการพัฒนาอภีทักษะด้วยตนเอง

กระบวนการย่อยที่ 6 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ประกอบด้วย

6.1 การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ เป็นการดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อ พัฒนาอภีทักษะในแต่ละด้าน หรือจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงในโรงเรียนและบริบท วิชาชีพครู

6.2 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมให้ นิสิตได้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญและเพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือจัดเวทีนำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ระหว่างนิสิต/นักศึกษาครูในแต่ละชั้นปี ตลอดจนการเชิญศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จ มาแบ่งปันประสบการณ์และเป็นแรงบันดาลใจ

6.3 การประกวดนวัตกรรม เป็นการจัดการประกวดโครงการหรือนวัตกรรมที่แสดง ถึงการใช้อภีทักษะในการแก้ปัญหาทางการศึกษา และสนับสนุนให้นิสิต/นักศึกษาครูพัฒนานวัตกรรม ทางการศึกษาที่ตอบโจทย์ปัญหาในบริบทจริง

6.4 การจัดกิจกรรมจิตอาสาและบริการวิชาการ เป็นการจัดกิจกรรมจิตอาสาที่ส่งเสริม การพัฒนาอภีทักษะผ่านการทำงานเพื่อสังคม บูรณาการการพัฒนาอภีทักษะกับงานบริการวิชาการ แก่โรงเรียนและชุมชน และสร้างโอกาสให้นิสิต/นักศึกษาครูได้ทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อ แก้ปัญหาทางการศึกษา

กระบวนการย่อยที่ 7 การพัฒนาระบบสนับสนุน ประกอบด้วย

7.1 การพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ เป็นการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่นิสิต สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา

7.2 การพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา พัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาและการโค้ช ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอภีทักษะ

7.3 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยปรับปรุงพื้นที่การเรียนรู้ให้เอื้อ ต่อการทำงานร่วมกันและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. การตรวจสอบ (Check) ประกอบด้วย 2 กระบวนการย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการย่อยที่ 8 การติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย

8.1 การประเมินตนเองของนิสิต ให้นิสิตประเมินการพัฒนาอภีทักษะของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ

8.2 การประเมินโดยอาจารย์ อาจารย์ประเมินพัฒนาการของนิสิตในด้านอภีทักษะ ผ่านการสังเกต การสอบถาม และการประเมินผลงาน

8.3 การประเมินโดยครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาประเมินการแสดงออกถึง อภีทักษะในสถานการณ์จริง

8.4 การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก เชิญผู้เชี่ยวชาญมาประเมินผลการ ดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะ

8.5 การประเมินโดยเพื่อน โดยจัดให้มีการประเมินระหว่างเพื่อนในกิจกรรมกลุ่ม และการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ระหว่างเพื่อน

8.6 การประเมินแบบ Authentic Assessment โดยพัฒนาวิธีการประเมินที่สะท้อน ความสามารถในการใช้อภีทักษะในสถานการณ์จริง ใช้การประเมินจากสภาพจริง โครงการงาน และ การแก้ปัญหาในบริบทจริง และประเมินผ่านการนำเสนอผลงานและการสะท้อนคิดเกี่ยวกับ กระบวนการทำงาน

กระบวนการย่อยที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ประกอบด้วย

9.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินและ แบบทดสอบต่าง ๆ

9.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสนทนา กลุ่ม และการสังเกต

9.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกับเป้าหมาย เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับ เป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

9.4 การรายงานผล จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานและนำเสนอต่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

4. การปรับปรุง (Act) ประกอบด้วย 3 กระบวนการย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการย่อยที่ 10 การทบทวนและปรับปรุง ประกอบด้วย

10.1 การทบทวนกระบวนการ เป็นการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของกระบวนการดำเนินงาน และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ

10.2 การระบุปัญหาและอุปสรรค ค้นหาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน

10.3 การระดมความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ไข จัดประชุมระดมความคิดเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน

10.4 การจัดการความรู้ (KM) เป็นการจัดการกระบวนการจัดการความรู้เพื่อถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน รวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาทักษะอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลกรณีศึกษาและแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาทักษะ

กระบวนการย่อยที่ 11 การพัฒนาต่อยอด ประกอบด้วย

11.1 การขยายผลกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ เป็นการนำกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จไปขยายผลในวงกว้าง

11.2 การพัฒนานวัตกรรม เป็นการนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาเป็นนวัตกรรมการศึกษา

11.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสถาบันอื่นเพื่อพัฒนาต่อยอดการดำเนินงาน

11.4 การเผยแพร่ผลงาน เป็นการจัดทำระบบการเผยแพร่ผลงานและนวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนาทักษะ และพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่าย

กระบวนการย่อยที่ 12 การจัดทำแผนพัฒนาต่อเนื่อง ประกอบด้วย

12.1 การปรับปรุงแผนปฏิบัติการ เป็นการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนปฏิบัติการ

12.2 การกำหนดเป้าหมายใหม่ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดใหม่ที่ท้าทายยิ่งขึ้น

12.3 การจัดทำแผนระยะต่อไป จัดทำแผนการดำเนินงานในระยะต่อไปโดยนำบทเรียนที่ได้รับมาประยุกต์ใช้

12.4 การพัฒนาแผนการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง เป็นการวางแผนการติดตามบัณฑิตและการพัฒนาทักษะหลังสำเร็จการศึกษา เช่น พัฒนาหลักสูตรอบรมระยะสั้นเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับครูประจำการ และสร้างเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่องระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียน

ทั้งนี้ กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครูตามแนวคิด PDCA จะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นวงจร โดยการปรับปรุงในขั้นตอนสุดท้ายจะนำไปสู่การวางแผน

ใหม่อีกครั้ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการผลิตครู
แห่งอนาคตที่มีอภิทธิภาวะอันเป็นรากฐานสำคัญในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ของการพัฒนาอภิทธิภาวะ

ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการพัฒนาอภิทธิภาวะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู ทั้ง 3 องค์ประกอบ
มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) เมื่อนิสิต/นักศึกษาครูได้รับการพัฒนา
ด้านการตระหนักรู้ในตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ นิสิต/นักศึกษาจะมีความสามารถ
ดังต่อไปนี้

- 1.1 รับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการภายในจิตใจของตนเองได้
- 1.2 วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา
- 1.3 จัดการและยอมรับสภาวะต่างๆ ของตนเองได้ทั้งในบริบทการเรียนและการดำเนิน
ชีวิตประจำวัน
- 1.4 ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย
- 1.5 พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องผ่านการสร้างจิตสำนึกภายใน

2. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) เมื่อนิสิต/นักศึกษาครู
ได้รับการพัฒนาด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ นิสิต/นักศึกษาจะมี
ความสามารถดังต่อไปนี้

- 2.1 จัดการกับปัญหาด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ
- 2.2 ใช้เทคนิคการระดมสมองที่เน้นมุมมองเชิงบวกในการแก้ปัญหา
- 2.3 บูรณาการแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากกรอบความคิดเดิม
- 2.4 คัดเลือกและประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมที่สุด
- 2.5 เผชิญและจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) เมื่อนิสิต/นักศึกษาครูได้รับการพัฒนาด้านการฟื้น
พลังทางจิตใจ อย่างมีประสิทธิภาพ นิสิต/นักศึกษาจะมีความสามารถดังต่อไปนี้

- 3.1 ควบคุมอารมณ์และความรู้สึกได้ดีเมื่อต้องเผชิญปัญหา
- 3.2 กลับมาเป็นปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากเผชิญกับปัญหาหรือความกดดัน
- 3.3 ก้าวข้ามอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมั่นคง
- 3.4 มองเห็นโอกาสในท่ามกลางวิกฤต
- 3.5 มุ่งมั่นเดินหน้าร่ำไปหาเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างไม่ย่อท้อ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริม
 อภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 3.1 ผลการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะ ของนิสิต/นักศึกษาครู

เนื่องจากรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู เป็นรูปแบบ
 การบริหารที่จะต้องเริ่มต้นจากการปรับวิสัยทัศน์ขององค์กร พันธกิจ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ และ
 กลยุทธ์ใหม่เพิ่มเติม ซึ่งใช้เวลานานในการทดลองใช้เพื่อให้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งการทดลองใช้ใน
 ส่วนของกิจกรรมการพัฒนอภিতักษะสามารถทดลองใช้ เพื่อให้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้เวลาที่
 น้อยกว่า ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกที่จะนำกิจกรรมการพัฒนอภিতักษะไปทดลองใช้จัดกิจกรรมการพัฒน
 อภিতักษะสำหรับนิสิตครู ชั้นปี 3 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ที่เป็นตัวอย่างวิจัย จำนวน
 8 คน โดยจัดกิจกรรม 4 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ กิจกรรมที่ 2
 การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ กิจกรรมที่ 3 การตระหนักรู้ในตนเอง และกิจกรรมที่ 4 การนำเสนอสรุป
 ภาพรวม โดยจัดกิจกรรมละ 2 ชั่วโมง เป็นเวลา 8 ชั่วโมง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลระหว่างการทำกิจกรรมโดย
 ใช้แบบประเมินกิจกรรมการพัฒนอภিতักษะ ที่มีการให้คะแนนแบบ Scoring Rubrics จำนวน 3 ระดับ
 1-3 คะแนน โดยมี 5 เกณฑ์การประเมินย่อยในแต่ละกิจกรรม ซึ่งมีคะแนนเต็มของแต่ละกิจกรรม
 เท่ากับ 15 คะแนน และผู้วิจัยประเมินกระบวนการทำงานกลุ่มในภาพรวมของทั้ง 3 กิจกรรม
 มีการให้คะแนนแบบ Scoring Rubrics จำนวน 3 ระดับ 1-3 คะแนน ซึ่งมี 5 เกณฑ์การประเมินย่อย
 จะมีคะแนนเต็มเท่ากับ 45 คะแนน นอกจากนี้ใช้แบบวัดอภিতักษะที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 1.1 วัด
 ระดับคะแนนอภিতักษะระหว่างก่อนและหลังทดลองด้วยกิจกรรมการพัฒนอภিতักษะ เพื่อวิเคราะห์
 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับนิสิตครู ได้ผลการประเมินดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการประเมินระหว่างทำกิจกรรมการพัฒนอภিতักษะสำหรับนิสิตครู

กิจกรรมที่ประเมิน	คะแนนเต็ม	<i>M</i>	<i>SD</i>	ร้อยละ	ระดับ	ผลการประเมิน
การตระหนักรู้ในตนเอง	15	14.000	0.000	93.333	ดี	ผ่านเกณฑ์
การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	15	12.500	0.707	83.333	ดี	ผ่านเกณฑ์
การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ	15	14.000	1.414	93.333	ดี	ผ่านเกณฑ์
กระบวนการทำงานกลุ่ม (ภาพรวมทั้ง 3 กิจกรรม)	45	39.000	1.414	86.667	ดี	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 15 ผลการประเมินระหว่างทำกิจกรรมการพัฒนอภিতักษะสำหรับนิสิตครู
 พบว่า กิจกรรมด้านการตระหนักรู้ในตนเองอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.000

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.000 กิจกรรมด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.500 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.707 กิจกรรมด้านการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.000 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.414 และผลการประเมิน กระบวนการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 39.000 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.414

จากนั้นผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบคะแนนอภิกษะจากแบบวัดสถานการณ์จำนวน 18 ข้อ (ด้านละ 6 ข้อ) ระหว่างก่อนและหลังทำกิจกรรมการพัฒนาอภิกษะ ผลการวิจัยมีรายละเอียดดัง ตาราง 16

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบคะแนนอภิกษะของนิสิตครูระหว่างก่อนและหลังทำกิจกรรมการพัฒนาอภิกษะ (n = 8)

กิจกรรมการพัฒนา	การทดสอบ	M	SD	W	df	P	Effect Size
การตระหนักรู้ในตนเอง ⁽¹⁾	ก่อนทดลอง	14.750	1.581	36	-	.007	1.000
	หลังทดลอง	19.750	1.165				
การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ⁽²⁾	ก่อนทดลอง	15.625	0.916	36	-	.007	1.000
	หลังทดลอง	21.250	1.282				
การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ ⁽³⁾	ก่อนทดลอง	15.500	0.926	36	-	.007	1.000
	หลังทดลอง	20.750	1.669				
ภาพรวมอภิกษะ ⁽⁴⁾	ก่อนทดลอง	45.875	2.232	36	-	.007	1.000
	หลังทดลอง	61.750	2.493				

Normality test (Shapiro-Wilk): $W_1 = .909, p = .345$; $W_2 = .918, p = .410$; $W_3 = .870, p = .150$; $W_4 = .900, p = .289$

จากตาราง 16 ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของ Normality test โดยใช้การวิเคราะห์ด้วย Shapiro-Wilk Test พบว่า กิจกรรมการพัฒนาอภิกษะ ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง⁽¹⁾ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์⁽²⁾ การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ⁽³⁾ และภาพรวมอภิกษะของนิสิตครู ทั้ง 8 คน พบว่า คะแนนการประเมินกิจกรรมและภาพรวมอภิกษะของนิสิตครูมีการแจกแจงแบบปกติ พิจารณาจากค่า p-value ที่มีค่ามากกว่า .05 ($W_1 = .909, p = .345$; $W_2 = .918, p = .410$; $W_3 = .870, p = .150$; $W_4 = .900, p = .289$) แต่ตัวอย่างวิจัยในครั้งนี้ไม่ได้มาจากการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้สถิติในกลุ่มนอนพารามेटริก โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการเปรียบเทียบคะแนนอภิกษะของนิสิตครูระหว่างก่อนและหลังทำกิจกรรมการพัฒนาอภิกษะด้วยการวิเคราะห์ Wilcoxon signed-rank test พบว่า นิสิตครูมีคะแนนเฉลี่ย

หลังการทดลอง ($M = 61.750$, $SD = 2.293$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลอง ($M = 45.875$, $SD = 2.232$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .007$, Effect size = 1.000)

ผลการเปรียบเทียบคะแนนอภิปรัชชาด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ของนิสิตครูระหว่างก่อนและหลังทำกิจกรรมการพัฒนาอภิปรัชชาด้วยการวิเคราะห์ Wilcoxon signed-rank test พบว่า นิสิตครูมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($M = 19.750$, $SD = 1.165$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลอง ($M = 14.750$, $SD = 1.581$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .007$, Effect size = 1.000)

ผลการเปรียบเทียบคะแนนอภิปรัชชาด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) ของนิสิตครูระหว่างก่อนและหลังทำกิจกรรมการพัฒนาอภิปรัชชาด้วยการวิเคราะห์ Wilcoxon signed-rank test พบว่า นิสิตครูมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($M = 21.250$, $SD = 1.282$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลอง ($M = 15.625$, $SD = 0.916$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .007$, Effect size = 1.000)

ผลการเปรียบเทียบคะแนนอภิปรัชชาด้านการฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) ของนิสิตครูระหว่างก่อนและหลังทำกิจกรรมการพัฒนาอภิปรัชชาด้วยการวิเคราะห์ Wilcoxon signed-rank test พบว่า นิสิตครูมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($M = 20.750$, $SD = 1.669$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลอง ($M = 15.500$, $SD = 1.282$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .007$, Effect size = 1.000)

ตอนที่ 3.2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิปรัชชาของนิสิต/นักศึกษาครู

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับนิสิต/นักศึกษาครู จำนวน 8 คน หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอภิปรัชชาของนิสิต/นักศึกษาครู เพื่อประเมินความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนาอภิปรัชชาของนิสิต/นักศึกษาครู ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาอภิปรัชชาของนิสิต/นักศึกษาครู

ข้อ	รายการประเมิน	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ	ผลการประเมิน
1	เนื้อหาของกิจกรรมมีความทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาอภิปรัชชาของนิสิต/นักศึกษาครู	4.125	0.835	มาก	ผ่านเกณฑ์
2	กิจกรรมมีการออกแบบที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้แบบ Active Learning	4.375	0.744	มาก	ผ่านเกณฑ์

ข้อ	รายการประเมิน	M	SD	ระดับ	ผลการประเมิน
3	ผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และทักษะเกี่ยวกับอภิทักษะ	4.375	0.744	มาก	ผ่านเกณฑ์
4	สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมและช่วยส่งเสริมการเรียนรู้	4.625	0.518	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
5	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมที่จัด	4.500	0.535	มาก	ผ่านเกณฑ์
6	บรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาอภิทักษะและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้	4.750	0.463	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
7	ภาพรวมของกิจกรรมการพัฒนาอภิทักษะตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของท่าน	4.750	0.463	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม		4.500	0.253	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 17 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู พบว่า ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.500$, $SD = 0.253$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “บรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาอภิทักษะและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้” และ “ภาพรวมของกิจกรรมการพัฒนาอภิทักษะตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของท่าน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.750$, $SD = 0.463$) รองลงมาคือ “สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมและช่วยส่งเสริมการเรียนรู้” ($M = 4.625$, $SD = 0.518$)

ตาราง 18 ผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ต่อกิจกรรมการพัฒนาอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ข้อ	รายการประเมิน	M	SD	ระดับ	ผลการประเมิน
1	กิจกรรมการพัฒนาอภิทักษะช่วยพัฒนาทักษะการตระหนักในตนเองของท่านได้	4.125	0.354	มาก	ผ่านเกณฑ์
2	กิจกรรมการพัฒนาอภิทักษะช่วยพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของท่านได้	4.125	0.641	มาก	ผ่านเกณฑ์
3	กิจกรรมการพัฒนาอภิทักษะช่วยพัฒนาทักษะการฟื้นฟูพลังทางจิตใจของท่านได้	4.000	0.756	มาก	ผ่านเกณฑ์
4	กิจกรรมการพัฒนาอภิทักษะช่วยพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.250	0.707	มาก	ผ่านเกณฑ์

ข้อ	รายการประเมิน	M	SD	ระดับ	ผลการประเมิน
5	กิจกรรมการพัฒนากิจกรรมช่วยเหลือเตรียมความพร้อมในรายวิชาชีวเคมีให้กับท่าน	4.375	0.744	มาก	ผ่านเกณฑ์
6	ท่านสามารถนำทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.750	0.463	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม		4.271	0.281	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 18 ผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ต่อกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมของนิสิต/นักศึกษาครู พบว่า ความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ต่อกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมของนิสิต/นักศึกษาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.271$, $SD = 0.281$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ท่านสามารถนำทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.750$, $SD = 0.463$) รองลงมาคือ “กิจกรรมการพัฒนากิจกรรมช่วยเหลือเตรียมความพร้อมในรายวิชาชีวเคมีให้กับท่าน” ($M = 4.375$, $SD = 0.744$)

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตครูจำนวน 10 คน และผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 4 คน เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการประเมินความเป็นไปได้ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ($n = 14$)

ข้อ	รายการประเมิน	M	SD	ระดับ	ผลการประเมิน
1	รูปแบบการบริหารสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงภายใต้บริบทของคณะศึกษาศาสตร์	4.143	0.663	มาก	ผ่านเกณฑ์
2	กระบวนการและขั้นตอนในรูปแบบการบริหารสามารถดำเนินการได้ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่	4.500	0.650	มาก	ผ่านเกณฑ์
3	บุคลากรสามารถเข้าใจและนำรูปแบบการบริหารไปปฏิบัติได้	4.071	0.730	มาก	ผ่านเกณฑ์
4	รูปแบบการบริหารสามารถบูรณาการเข้ากับระบบการบริหารที่มีอยู่เดิม	4.000	0.784	มาก	ผ่านเกณฑ์
5	รูปแบบการบริหารมีความคุ้มค่าในการนำไปใช้เมื่อเทียบกับผลลัพธ์ที่จะได้รับ	4.357	0.633	มาก	ผ่านเกณฑ์

ข้อ	รายการประเมิน	M	SD	ระดับ	ผลการประเมิน
6	รูปแบบการบริหารสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.571	0.514	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
7	รูปแบบการบริหารสามารถประเมินผลสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.429	0.514	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม		4.296	0.198	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 19 ผลการประเมินความเป็นไปได้ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู พบว่า ความเป็นไปได้ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.296$, $SD = 0.198$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “รูปแบบการบริหารสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.571$, $SD = 0.514$) รองลงมาคือ “กระบวนการและขั้นตอนในรูปแบบการบริหารสามารถดำเนินการได้ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่” ($M = 4.500$, $SD = 0.650$)

ตาราง 20 ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ($n = 14$)

ข้อ	รายการประเมิน	M	SD	ระดับ	ผลการประเมิน
1	รูปแบบการบริหารนี้ช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูสามารถพัฒนาทักษะการตระหนักในตนเองได้	4.286	0.611	มาก	ผ่านเกณฑ์
2	รูปแบบการบริหารนี้ช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูสามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของตนเองได้	4.714	0.469	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
3	รูปแบบการบริหารนี้ช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูสามารถพัฒนาทักษะการพึงพอใจทางจิตใจของตนเองได้	4.429	0.646	มาก	ผ่านเกณฑ์
4	รูปแบบการบริหารนี้ช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูสามารถพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.286	0.825	มาก	ผ่านเกณฑ์
5	รูปแบบการบริหารนี้ช่วยเตรียมความพร้อมให้นิสิต/นักศึกษาครูสำหรับการเป็นครูในอนาคต	4.571	0.646	มากที่สุด	ผ่านเกณฑ์
6	รูปแบบการบริหารนี้ช่วยให้การจัดการหลักสูตรมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	4.143	0.864	มาก	ผ่านเกณฑ์
7	รูปแบบการบริหารนี้ช่วยให้การพัฒนาทักษะเกิดผลลัพธ์ที่คุ้มค่ากับการลงทุน	4.286	0.726	มาก	ผ่านเกณฑ์
ภาพรวม		4.388	0.213	มาก	ผ่านเกณฑ์

จากตาราง 20 ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู พบว่า ความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.388$, $SD = 0.213$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “รูปแบบการบริหารนี้ช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูสามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของตนเองได้” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.714$, $SD = 0.469$) รองลงมาคือ “รูปแบบการบริหารนี้ช่วยเตรียมความพร้อมให้นิสิต/นักศึกษาครูสำหรับการเป็นครูในอนาคต” ($M = 4.571$, $SD = 0.646$)



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู” เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบ แบบวัดทักษะ และศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู และ 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบ แบบวัดทักษะ และศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู แบ่งออกเป็น 6 ข้อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ผลการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะตามแนวคิดของ Freeman and Burns, 2010; Finch, Nadeau, and O'Reilly, 2013; Razzetti, 2018; Rohm, Stefl and Ward, 2021; Holyoake, 2021; พิชชาดา ประสิทธิ์โชค และกมลวรรณ คารมปราษฎ์ คล้ายแก้ว, 2565 ทำให้ได้องค์ประกอบของทักษะ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ (ข้อคำถาม) องค์ประกอบที่ 2 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ (ข้อคำถาม) องค์ประกอบที่ 3 การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ (ข้อคำถาม)

1.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบของทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์ขององค์ประกอบกับข้อคำถาม และตัวเลือกของร่างแบบวัดทักษะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า ข้อคำถามทั้ง 30 ข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.600 – 1.000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้การใช้ภาษาของข้อคำถามและตัวเลือกเท่านั้น

ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปทดลองใช้กับนิสิต/นักศึกษาครูของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย

จำนวน 100 คน เพื่อนำมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธี Item total correlation ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .315 - .549 ซึ่งมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัว

1.3 ผลการพัฒนาแบบวัดอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

ผลการพัฒนาแบบวัดอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู พบว่า แบบวัดอภিতักษะฉบับจริง มีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์แบบเลือกตอบ (Multiple choices) 4 ตัวเลือก จำนวน 18 ข้อ ๆ ละ 4 คะแนน คะแนนเต็ม 72 คะแนน

1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ผู้วิจัยนำแบบวัดอภิตักษะที่มีลักษณะเป็นแบบสอบสถานการณ์เลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 18 ข้อ ไปเก็บข้อมูลกับนิสิต/นักศึกษาครู จำนวน 238 คนที่เป็นตัวอย่างวิจัย พบว่า ภาพรวมของด้านตระหนักรู้ในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.362$, $SD = 0.307$) โดยแต่ละด้านย่อยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.248 - 3.445 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.475 - 0.575 ภาพรวมของด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.335$, $SD = 0.291$) โดยแต่ละด้านย่อยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.265 - 3.408 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.452 - 0.504 และ ภาพรวมของด้านการฟื้นฟูพลังทางจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.134$, $SD = 0.251$) โดยแต่ละด้านย่อยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.109 - 3.408 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.351 - 0.499

1.5 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครูด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดอภิตักษะ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ไค-สแควร์ (115 , $N = 238$) = 136.618 , $\chi^2/df = 1.188$, $p = .083$, $CFI = .977$, $TLI = .969$, $RMSEA = .028$, $SRMR = .059$) พิจารณาจากค่า p-value ไม่มีนัยสำคัญ ($p = .083$) ค่า CFI, TLI เข้าใกล้ 1 ($CFI = .977$, $TLI = .969$) ค่า RMSEA, SRMR เข้าใกล้ 0 ($RMSEA = .028$, $SRMR = .059$) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ .239 - .657 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ทั้งนี้สัดส่วนความแปรปรวนที่ร่วมกันอธิบายด้วยองค์ประกอบแต่ละตัว มีค่าร้อยละ 5.700 - 43.100

1.6 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อให้ได้แนวทางสำหรับการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาอภิตักษะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การฟื้นฟูพลังจากจิตใจ โดยมีประเด็นเกี่ยวกับความสำคัญของอภิตักษะ แนวทางการพัฒนาอภิตักษะ และกิจกรรมหรือวิธีการใดที่จะช่วยส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

2. ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

2.1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู พบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.550$, $SD = 0.321$) โดยองค์ประกอบที่ 1 มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.200 – 4.800 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.447 - 0.894 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.200 – 4.600 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.548- 0.837 และองค์ประกอบที่ 3 มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.600 – 4.800 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 0.447- 0.548

2.2 รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต ได้ว่า **“มุ่งผลิตครูแห่งอนาคต ที่มีทักษะอันเป็นรากฐานสำคัญในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเป็นผู้ที่สามารถตระหนักรู้ในตนเอง แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และฟันฝ่าทางจิตใจเพื่อพัฒนาตนเองและสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน”**

2. การกำหนดพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

2.1 พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเองผ่านกระบวนการสะท้อนคิด การทำความเข้าใจตนเอง และการวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2 ออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่กระตุ้นความสามารถในการแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นการคิดนอกกรอบ การทำงานเป็นทีม และการคิดเชิงนวัตกรรม

2.3 เสริมสร้างทักษะการฟันฝ่าทางจิตใจ ผ่านการฝึกทักษะการจัดการความเครียด การปรับตัว และการมองโอกาสในวิกฤต

3. การกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการ

กลยุทธ์ที่ 1.1 การออกแบบหลักสูตรบูรณาการทักษะ

กลยุทธ์ที่ 1.2 การพัฒนาเครื่องมือประเมินทักษะ

กลยุทธ์ที่ 1.3 การสร้างโปรแกรมพัฒนาทักษะ

3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง

กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเชิงลึก

กลยุทธ์ที่ 2.2 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2.3 การจัดกิจกรรมเรียนรู้ในห้องเรียน

3.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ 3.1 การพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา

กลยุทธ์ 3.2 การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ในด้านการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภิทธิกะ จะใช้หลักการ PDCA ของ
วงจรร Deming โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Plan) ประกอบด้วย 3 กระบวนการย่อย

กระบวนการย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ

กระบวนการย่อยที่ 2 การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด

กระบวนการย่อยที่ 3 การจัดทำแผนปฏิบัติการ

2. การดำเนินการ (Do) ประกอบด้วย 4 กระบวนการย่อย

กระบวนการย่อยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร

กระบวนการย่อยที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

กระบวนการย่อยที่ 6 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

กระบวนการย่อยที่ 7 การพัฒนาระบบสนับสนุน

3. การตรวจสอบ (Check) ประกอบด้วย 2 กระบวนการย่อย

กระบวนการย่อยที่ 8 การติดตามและประเมินผล

กระบวนการย่อยที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

4. การปรับปรุง (Act) ประกอบด้วย 3 กระบวนการย่อย

กระบวนการย่อยที่ 10 การทบทวนและปรับปรุง

กระบวนการย่อยที่ 11 การพัฒนาต่อยอด

กระบวนการย่อยที่ 12 การจัดทำแผนพัฒนาต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ของการพัฒนาอภิทธิกะ

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)

2. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving)

3. การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience)

3. ผลการศึกษาผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

3.1 ผลการศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ผู้วิจัยนำรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ในส่วนของกิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะไปทดลองใช้จัดกิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะสำหรับนิสิตครู ชั้นปี 3 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่เป็นตัวอย่างวิจัย จำนวน 8 คน โดยจัดกิจกรรมในการพัฒนาอภিতักษะจำนวน 4 ครั้ง เป็นเวลา 8 ชั่วโมง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลระหว่างทำกิจกรรมโดยใช้แบบประเมินกิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะ ที่มีการให้คะแนนแบบ Scoring Rubrics จำนวน 3 ระดับ โดยทำการประเมินในระหว่างทำกิจกรรม 3 สถานการณ์ และประเมินกระบวนการทำงานกลุ่มร่วมกัน ทั้ง 3 กิจกรรม ได้ผลการประเมินดังต่อไปนี้

กิจกรรมด้านการตระหนักรู้ในตนเองอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.000 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.000 กิจกรรมด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.500 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.707 กิจกรรมด้านการฟื้นฟูพลังทางจิตใจอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.000 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.414 และผลการประเมินกระบวนการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 39.000 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.414

ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบคะแนนอภিতักษะจากแบบวัดสถานการณ์จำนวน 18 ข้อ (ด้านละ 6 ข้อ) ระหว่างก่อนและหลังทำกิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะ ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการเปรียบเทียบคะแนนอภিতักษะของนิสิตครูระหว่างก่อนและหลังทำกิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะด้วยการวิเคราะห์ Wilcoxon signed-rank test พบว่า นิสิตครูมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($M = 61.750$, $SD = 2.293$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลอง ($M = 45.875$, $SD = 2.232$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .007$, Effect size = 1.000)

ผลการเปรียบเทียบคะแนนอภিতักษะด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ของนิสิตครูระหว่างก่อนและหลังทำกิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะด้วยการวิเคราะห์ Wilcoxon signed-rank test พบว่า นิสิตครูมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($M = 19.750$, $SD = 1.165$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลอง ($M = 14.750$, $SD = 1.581$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .007$, Effect size = 1.000)

ผลการเปรียบเทียบคะแนนอภিতักษะด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) ของนิสิตครูระหว่างก่อนและหลังทำกิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะด้วยการวิเคราะห์ Wilcoxon signed-rank test พบว่า นิสิตครูมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($M = 21.250$,

SD = 1.282) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลอง ($M = 15.625$, $SD = 0.916$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .007$, Effect size = 1.000)

ผลการเปรียบเทียบคะแนนอภิกษะด้านการฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) ของนิสิตครูระหว่างก่อนและหลังทำกิจกรรมการพัฒนาอภิกษะด้วยการวิเคราะห์ Wilcoxon signed-rank test พบว่า นิสิตครูมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($M = 20.750$, $SD = 1.669$) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนทดลอง ($M = 15.500$, $SD = 1.282$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .007$, Effect size = 1.000)

3.2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิกษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับนิสิต/นักศึกษาครู จำนวน 8 คน หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอภิกษะของนิสิต/นักศึกษาครู เพื่อประเมินความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรมการพัฒนาอภิกษะของนิสิต/นักศึกษาครู ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนาอภิกษะของนิสิต/นักศึกษาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.500$, $SD = 0.253$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “บรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาอภิกษะและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้” และ “ภาพรวมของกิจกรรมการพัฒนาอภิกษะตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของท่าน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.750$, $SD = 0.463$) รองลงมาคือ “สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมและช่วยส่งเสริมการเรียนรู้” ($M = 4.625$, $SD = 0.518$)

ความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ต่อกิจกรรมการพัฒนาอภิกษะของนิสิต/นักศึกษาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.271$, $SD = 0.281$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ท่านสามารถนำอภิกษะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.750$, $SD = 0.463$) รองลงมาคือ “กิจกรรมการพัฒนาอภิกษะช่วยเตรียมความพร้อมในรายวิชาชีพครูให้กับท่าน” ($M = 4.375$, $SD = 0.744$)

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตครูจำนวน 10 คน และผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 4 คน เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิกษะของนิสิต/นักศึกษาครู ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความเป็นไปได้ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิกษะของนิสิต/นักศึกษาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.296$, $SD = 0.198$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “รูปแบบการบริหารสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.571$, $SD = 0.514$) รองลงมาคือ “กระบวนการและขั้นตอนในรูปแบบการบริหารสามารถดำเนินการได้ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่” ($M = 4.500$, $SD = 0.650$)

ความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.388$, $SD = 0.213$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “รูปแบบการบริหารนี้ช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูสามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของตนเองได้” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.714$, $SD = 0.469$) รองลงมาคือ “รูปแบบการบริหารนี้ช่วยเตรียมความพร้อมให้นิสิต/นักศึกษาครูสำหรับการเป็นครูในอนาคต” ($M = 4.571$, $SD = 0.646$)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

องค์ประกอบอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดของ Freeman and Burns, 2010; Finch, Nadeau, and O'Reilly, 2013; Razzetti, 2018; Rohm, Stefl and Ward, 2021; Holyoake, 2021; พิชชาดา ประสทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว, 2565 ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครูประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ (ข้อคำถาม) องค์ประกอบที่ 2 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ (ข้อคำถาม) และ องค์ประกอบที่ 3 การฟื้นพลังทางจิตใจ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ (ข้อคำถาม) สอดคล้องกับพิชชาดา ประสทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2565) ได้กำหนดองค์ประกอบของอภিতักษะ ประกอบด้วย การตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem-solving) และการฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก 1) การตระหนักรู้ตนเอง เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินชีวิต หากขาดการตระหนักรู้ในตนเองจะส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมที่แสดงออก อีกครั้งการตระหนักรู้ในตนเองจะทำให้นิสิต/นักศึกษาครูเข้าใจกับตนเอง วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้ เพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการสร้างจิตสำนึกในตนเอง โดยอาศัยการรับรู้ เข้าใจ จัดการ และยอมรับในตนเองจากภายในจิตใจ ภายใต้สถานการณ์ที่ตนเองเผชิญในชีวิตประจำวัน (Steiner-Khamsi, 2014; Eurich, 2018) 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูที่ต้องคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้การระดมสมองเน้นการคิดเชิงบวก เลือกและประเมินวิธีการแก้ปัญหานั้นได้วิธีที่ดีที่สุด สามารถแก้ปัญหาที่ยุ่งยากโดยมีทางออกในรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Real, 2010; ไพฑูรย์ กานต์ธัญลักษณ์, 2558) และ 3) การฟื้นพลังทางจิตใจ เป็นความสามารถทางอารมณ์และจิตใจของนิสิต/นักศึกษาครูที่สามารถปรับตัว ยืดหยุ่น ฟื้นฟู สภาพอารมณ์และจิตใจได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังเกิดเหตุการณ์วิกฤตหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่นิสิต/นักศึกษาครู

สามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส สามารถก้าวผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ ไม่จมอยู่กับความทุกข์และสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างมีความสุข (กรมสุขภาพจิต, 2563; อภิพร เป็นปิง, 2562) ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับอภิทักษะ หรือ Meta-skills สำหรับนิสิต/นักศึกษาครู นอกจากนี้ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบยังสอดคล้องกับผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร พบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .315 - .549 ซึ่งมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัว นอกจากนี้ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดอภิทักษะ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (*ไค-สแควร์* (115, $N = 238$) = 136.618, $\chi^2/df = 1.188$, $p = .083$, $CFI = .977$, $TLI = .969$, $RMSEA = .028$, $SRMR = .059$) (Schumacker & Lomax, 2010; Kelloway, 2015) แสดงว่า โมเดลตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้กับนิสิต/นักศึกษาครูที่เป็นตัวอย่างวิจัย และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ .239 - .657 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อสามารถนำไปใช้ในการวัดอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูได้ สอดคล้องกับศิริชัย กาญจนวาสี (2556) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นหลักฐานแสดงความตรงเชิงโครงสร้าง โดยหลักฐานที่แสดงคือ การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นหลักฐานสำหรับการยืนยันองค์ประกอบของสิ่งที่ต้องการจะวัดในโมเดล ทั้งนี้มีข้อสังเกตที่น่าสนใจ 1 ประเด็นคือ ข้อคำถามข้อที่ 6 ในองค์ประกอบที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำ ($\beta = 0.239$) เมื่อเทียบกับข้อคำถามข้ออื่น ๆ ส่งผลทำให้ร้อยละความผันแปรที่อธิบายร่วมกับข้อคำถามข้ออื่น ๆ ในองค์ประกอบที่ 1 มีค่าร้อยละ 5.7 ($R^2 = 0.057$) เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามข้อนี้พบว่า สถานการณ์ที่ใช้เป็นสถานการณ์เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งนิสิต/นักศึกษาครูชั้นปีที่ 1-3 ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย อาจทำให้เกิดการตีความที่คลาดเคลื่อนและการตัดสินใจตอบที่อาจไม่ตรงกับความจริงได้ ดังนั้นผู้ที่จะนำข้อคำถามไปใช้ควรคำนึงในส่วนนี้ด้วย

2. รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาอภิทักษะ (Input) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภิทักษะ (Process) องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ของการพัฒนาอภิทักษะ (Output) ทั้งนี้องค์ประกอบแต่ละด้านมีความสำคัญและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัส จันทรพวง และคณะ (2567) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการ

บริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของนักศึกษาทุนนวัตกรรม สายวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตร อนุปริญญาสาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร วิทยาลัยชุมชนแพร่” โดยรูปแบบการบริหารประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) 2) ด้านกระบวนการ (Process) 3) ด้านผลผลิต (Output) เช่นกัน นอกจากนี้มีประเด็นย่อยในการอธิบายดังต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ (Input) เป็นองค์ประกอบ พื้นฐานทางการบริหารที่กำหนดทิศทางและกรอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอภিতักษะของนิสิตครู ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่มุ่งผลิตครูแห่งอนาคตที่มีอภিতักษะ พันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่ครอบคลุมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการ ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน ประสบการณ์ตรง และสนับสนุนการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนด วิสัยทัศน์ที่มุ่งผลิตครูแห่งอนาคตที่มีอภিতักษะ เป็นการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและลึกซึ้งในการพัฒนา นิสิตครู โดยมีความสำคัญอย่างมากต่อการออกแบบระบบการเรียนรู้และการเตรียมความพร้อมนิสิต สำหรับโลกอนาคต สอดคล้องกับ Kotler (1999) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนกับภาพอนาคต ที่พึงประสงค์ซึ่งองค์กรมุ่งหวังจะบรรลุ โดยเป็นเครื่องชี้แนวทางในการพัฒนาองค์กรให้ไปในทิศทาง ที่เหมาะสม นอกจากนี้การกำหนดพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต ที่ประกอบด้วย 1) พัฒนาระบบ การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเอง ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด การทำความเข้าใจตนเอง และการวางแผนพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) ออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่กระตุ้น ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นการคิดนอกกรอบ การทำงานเป็นทีม และ การคิดเชิงนวัตกรรม 3) เสริมสร้างทักษะการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ ผ่านการฝึกทักษะการจัดการ ความเครียด การปรับตัว และการมองโอกาสในวิกฤต ทั้งนี้เพราะการกำหนดพันธกิจด้านการผลิต บัณฑิตที่เน้นการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูจิตใจ เป็นแนวทางสำคัญในการสร้าง “ครูแห่งอนาคต” ที่มี Meta-skills ซึ่งไม่เพียงแต่ตอบโจทย์ของ ตลาดแรงงานยุคใหม่ แต่ยังทำให้บัณฑิตมีความสามารถในการเรียนรู้ ปรับตัว และนำพาการศึกษาให้ เติบโตขึ้นที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Business Plus, 2022) สอดคล้องกับ David (2011) ที่กล่าวว่า พันธกิจ เป็นหน้าที่หรือบทบาทหลักที่องค์กรต้องดำเนินการเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ โดยเฉพาะ การพัฒนานิสิตครู ซึ่งจะต้องกำหนดพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตให้ชัดเจน นอกจากนี้การกำหนด ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1.1 การออกแบบหลักสูตรบูรณาการอภিতักษะ 1.2 การพัฒนาเครื่องมือประเมินอภিতักษะ 1.3 การสร้างโปรแกรมพัฒนาอภিতักษะ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 2.1 การพัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเชิงลึก 2.2 การสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ 2.3 การจัดกิจกรรมเรียนรู้นอกห้องเรียน และยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนการ พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ได้แก่ 3.1 การพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา

3.2 การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ในด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งยุทธศาสตร์ถือเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้น เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยมีลักษณะเป็นกรอบกว้าง ๆ ในการดำเนินการ โดยที่จะใช้กลยุทธ์ ซึ่งเปรียบเสมือนวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่ใช้เพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กรนั้น ๆ (Johnson & Scholes, 2008) เพราะฉะนั้นรูปแบบการบริหารในองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาจะเริ่มตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของภครณ ก่อเกิด และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ” ซึ่งด้านปัจจัยนำเข้า (Input) เริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา

2.2 องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ (Process) ใช้หลักการ PDCA ของวงจรร Deming ในการออกแบบกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ ประกอบด้วย 4 กระบวนการหลัก ได้แก่ 1) การวางแผน (Plan) ประกอบด้วย 3 กระบวนการย่อย ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด การจัดทำแผนปฏิบัติการ 2) การดำเนินการ (Do) ประกอบด้วย 4 กระบวนการย่อย ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนาระบบสนับสนุน 3) การตรวจสอบ (Check) ประกอบด้วย 2 กระบวนการย่อย ได้แก่ การติดตามและประเมินผล การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล และ 4) การปรับปรุง (Act) ประกอบด้วย 3 กระบวนการย่อย ได้แก่ การทบทวนและปรับปรุง การพัฒนาต่อยอด การจัดทำแผนพัฒนาต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากมาจากหลักการ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ได้รับความนิยมเนื่องจากส่งเสริมการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีลักษณะของการเรียนรู้จากผลลัพธ์จริง ทำให้สามารถปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้ในการบริหารงานหรือพัฒนาสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทเฉพาะ เช่น การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือการปรับปรุงการทำงานในองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน (Deming, 1986, as cited in Moen & Norman, 2010) เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาคุณลักษณะหรือทักษะที่จำเป็นสำหรับนิสิตครูจะต้องอาศัยวงจรการทำงานที่เป็นระบบผ่านการวางแผนอย่างรอบคอบ โดยเริ่มจากการกำหนดเป้าหมาย กระบวนการดำเนินงาน และตัวชี้วัดความสำเร็จ ผ่านการลงมือดำเนินการตามแผนที่วางไว้ นอกจากนี้ยังต้องการการตรวจสอบและประเมินผลจากการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ให้ความสอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขหรือวางแผนใหม่เพื่อยกระดับผลลัพธ์ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิรเดช ทันทเสถียรวงศ์ และณรงค์ พิมสาร (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการการเสริมสร้างคุณธรรมด้านจิตอาสาของนักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” โดยกระบวนการบริหารใช้วงจรคุณภาพเดมมิง PDCA สำหรับการกำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ โดยการนำหลักการบริหารงานแบบวงจรคุณภาพของเดมมิง (Deming Cycle) หรือ PDCA มาใช้ในการบริหาร

2.3 องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ของการพัฒนาอภিতักษะ (Output) เป็นผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการพัฒนาอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู ประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) และ 3) การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) ซึ่งจะวัดได้จากการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาอภিতักษะ โดยวัดระหว่างการทำกิจกรรม และเปรียบเทียบคะแนนอภিতักษะระหว่างก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะ ผลการวัดพบว่า นิสิตครูที่เป็นตัวอย่างวิจัยสามารถทำกิจกรรมด้านการตระหนักรู้ในตนเอง อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.000 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.000 กิจกรรมด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.500 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.707 กิจกรรมด้านการฟื้นพลังทางจิตใจอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.000 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.414 และผลการประเมินกระบวนการทำงานกลุ่มอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 39.000 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.414 ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง 3 กิจกรรม และคะแนนอภিতักษะหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ “ซง-เชื่อม-ใช้” (Prompt-Connect-Apply) ซึ่งเป็นแนวทางจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างความหมาย (meaning-making) ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยอิงหลักการเรียนรู้เชิงรุก (active learning) และแนวคิดโครงสร้างนิยม (constructivism) ซึ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกัน สอดคล้องกับวิเชียร ไชยบัง (2561) ที่กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้แบบ “ซง-เชื่อม-ใช้” เป็นการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับ “ตัวผู้เรียน” มากกว่าตัวเนื้อหา ครูหรือผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบและอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (facilitator) มากกว่าการถ่ายทอดโดยตรง ทำให้ผู้เรียนสามารถลงมือคิด ลงมือทำ และสะท้อนความรู้ด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ลึกและต่อยอดได้ในชีวิตจริง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังออกแบบกิจกรรมโดยสอดแทรกการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตามแนวคิดของ Kolb (2015) ที่นิสิตได้เผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอดีตเพื่อนำมาเป็นประเด็นในการแลกเปลี่ยนกับเพื่อนนิสิตระหว่างการทำกิจกรรม โดยบทบาทของอาจารย์ผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในระหว่างการทำกิจกรรม และกระตุ้นนิสิตโดยใช้คำถามพร้อมกับการโค้ชทางปัญญาเพื่อช่วยให้นิสิตกระตุ้นความคิด ส่งผลให้เกิดการการสะท้อนคิด และมีความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Backer (2010) ที่กล่าวว่า การโค้ชทางปัญญาเป็นแนวทางหรือกระบวนการทำงานช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความคิดของผู้เรียนได้อย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้สอนเป็นผู้ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง กระตุ้นบรรยากาศในห้องเรียน วางแผนการจัดประสบการณ์ปฏิบัติงานในห้องเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียน เกิดการสะท้อนคิด เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดกระบวนการคิดจากภายในและนำไปสู่การเกิด พฤติกรรมภายนอกมากขึ้น ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชชาดา ประสิทธิ์โชค และกมลวรรณ การมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2565) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนา อภিতักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มของนิสิตนักศึกษาที่ได้รับการ พัฒนาผ่านโปรแกรม CARE Model ประกอบด้วย การโค้ชทางปัญหาและการใช้จิตวิทยาเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยของคะแนนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การตระหนักรู้ในตนเอง และการฟันฝ่าทาง จิตใจของกลุ่มทดลองมากกว่ากลุ่มควบคุม

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

หลังจากการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาอภিতักษะเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับนิสิต/นักศึกษา ครูที่เป็นตัวอย่างวิจัย จำนวน 8 คน เพื่อประเมินความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรม การพัฒนาอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครู ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการพัฒนา อภিতักษะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.500$, $SD = 0.253$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “บรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาอภিতักษะและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้” และ “ภาพรวม ของกิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของท่าน” มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($M = 4.750$, $SD = 0.463$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ “ซิง-เชื่อม- ใช้” เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมกันอย่างกระตือรือร้น โดยชั้นซิง จะมีการเปิดคลิปหรือสถานการณ์ที่ กระตุ้นความสงสัย และเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าการเรียนมีความหมายกับ ตนเอง ทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ รู้สึกอยากรู้ อยากรู้อยากเห็น ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของแรงจูงใจภายใน นอกจากนี้สถานการณ์ที่ใช้ทำกิจกรรมยังเชื่อมโยงความรู้กับชีวิตจริง ชั้นเชื่อม (สร้างความหมาย) ผู้เรียนได้ไตร่ตรอง เปรียบเทียบ วิเคราะห์ข้อมูลใหม่กับความรู้เดิม ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ซึ่งการเรียนรู้นี้ในบริบทที่มีความหมายนี้ ช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของความรู้ และตระหนักว่า สามารถนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวันได้ และสุดท้ายชั้นใช้ (นำไปใช้จริง) เป็นการปฏิบัติหรือแก้ปัญหา ในสถานการณ์จริง โดยที่การลงมือทำจริง ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ (learning by doing) ส่งผลให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นและสนุกกับการเรียน นอกจากนี้บรรยากาศในการเรียนรู้ ยังเปิดกว้างและปลอดภัย เพราะบทบาทของอาจารย์เป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” ไม่ใช่แค่ผู้สอน แต่เป็นผู้ฟังที่ดี กระตุ้นให้กล้าคิด กล้าแสดงออก ผู้เรียนไม่กลัวผิด ทำให้บรรยากาศนี้ช่วยให้ผู้เรียน รู้สึกว่า “ผิดได้ เรียนรู้ได้” ทำให้กล้าเรียน และสนุกกับการคิดค้นหรือทดลองแนวคิดใหม่ ๆ จนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลลัพธ์การเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนสามารถสร้างผลงาน หรือประสบความสำเร็จจาก

การนำความรู้ไปใช้จริง จนเกิดความภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชชาดา ประสิทธิ์โชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว (2565) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “การวิจัยและพัฒนาโปรแกรม เพื่อพัฒนาอภิตักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี” ผลการวิจัยพบว่า นิสิตนักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจภายหลังได้รับโปรแกรมฯ อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ต่อกิจกรรมการพัฒนาอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.271$, $SD = 0.281$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ท่านสามารถนำอภิตักษะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.750$, $SD = 0.463$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมที่ใช้สถานการณ์ที่เป็นสิ่งที่เกิดได้ในชีวิตประจำวันของนิสิต จะช่วยทำให้นิสิตมีประสบการณ์ และมุมมองที่หลากหลาย พร้อมกับการเผชิญปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้และพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตครูจำนวน 10 คน และผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 4 คน เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู พบว่า ความเป็นไปได้ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.296$, $SD = 0.198$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “รูปแบบการบริหารสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.571$, $SD = 0.514$) รองลงมาคือ “กระบวนการและขั้นตอนในรูปแบบการบริหารสามารถดำเนินการได้ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่” ($M = 4.500$, $SD = 0.650$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครูนั้น เป็นระบบการบริหารที่ออกแบบมาให้มีความยืดหยุ่น (flexibility) และสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารที่ใช้หลัก PDCA (Plan-Do-Check-Act) ซึ่งเป็นวงจรการบริหารของ Deming (1986) ช่วยให้กระบวนการบริหารมีความเป็นระบบ สามารถทบทวนผลการดำเนินงานได้ตลอดเวลา และนำไปสู่การปรับปรุงแผนหรือกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ ทำให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด Systems Theory ของ Bertalanffy (1968) ที่มองว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ในองค์กรมีความเชื่อมโยงกัน การปรับเปลี่ยนองค์ประกอบหนึ่งย่อมส่งผลต่อระบบโดยรวม ดังนั้นการบริหารที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้จึงช่วยให้ระบบสามารถคงสมดุล และตอบสนองต่อปัจจัยภายนอกได้ดียิ่งขึ้น

ความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.388$, $SD = 0.213$) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อ พบว่า “รูปแบบการบริหารนี้ช่วยให้บัณฑิต/นักศึกษาครูสามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของตนเองได้” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.714$, $SD = 0.469$) รองลงมาคือ “รูปแบบการบริหารนี้ช่วยเตรียมความพร้อมให้บัณฑิต/นักศึกษาครูสำหรับการเป็นครูในอนาคต” ($M = 4.571$, $SD = 0.646$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวทางในรูปแบบการบริหารนี้ได้ผสมกลยุทธ์ที่เน้นกิจกรรมเสริมสร้าง “การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์” เช่น การออกแบบหลักสูตรบูรณาการ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานการณ์จริง และการแข่งขันนวัตกรรม ซึ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เผชิญปัญหาอย่างแท้จริง ฝึกการคิดอย่างเป็นระบบ และทดลองวิธีการแก้ปัญหาหลากหลายรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับ Constructivist Learning Theory (Vygotsky, 1978) ที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์ของตนเองผ่านการมีส่วนร่วมในสถานการณ์ที่แท้จริง และ Kolb’s Experiential Learning Theory (1984) ที่ชี้ว่า ผู้เรียนจะพัฒนาทักษะที่ซับซ้อนเมื่อได้ผ่านกระบวนการ “ปฏิบัติ – สะท้อนคิด – สังเคราะห์ – ทดลองใช้” อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นแก่นของการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาอภিতักษะสำหรับบัณฑิต/นักศึกษาครู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังต่อไปนี้

1.1 แบบวัดอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครูที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น คณาจารย์หรือผู้รับผิดชอบหลักสูตรในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวัดและประเมินระดับอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการประเมินที่ได้รับจะเป็นข้อมูลสำคัญในการนำไปใช้ในการวางแผน ส่งเสริม และพัฒนาอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครูให้ครอบคลุมในทุกมิติ

1.2 กิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะที่ได้ออกแบบขึ้นบนพื้นฐานของแนวคิดและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน กระบวนการเรียนรู้แบบขง-เชื่อม-ใช้ และการโค้ชทางปัญญา ดังนั้นคณาจารย์ที่นำกิจกรรมดังกล่าวไปใช้ ควรศึกษาทฤษฎี แนวคิด วิธีการจัดการเรียนรู้ รวมถึงคำอธิบายและรายละเอียดของกิจกรรมอย่างรอบด้าน เพื่อให้สามารถนำกิจกรรมไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะสำหรับนิสิตครูที่พัฒนาขึ้นนั้น มีเนื้อหาที่ครอบคลุมและมีรายละเอียดในหลายมิติ ผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ประสงค์จะนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้ ควรศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้

สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาและบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู เพื่อให้สามารถระบุและเข้าใจตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดและการพัฒนาอภีทักษะ อันจะเป็นข้อมูลสำคัญที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ และดำเนินการพัฒนาอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิผล

2.2 เนื่องจากการพัฒนาอภีทักษะ (Meta-skills) เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยเวลาและความต่อเนื่อง การติดตามผลอย่างสม่ำเสมอจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรดำเนินการศึกษาโดยใช้การวัดซ้ำในหลายช่วงเวลา (Repeated Measures) เพื่อให้สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงของนิสิต/นักศึกษาครูได้อย่างชัดเจน และควรพิจารณานำโมเดลการวัดโค้งพัฒนาการ (Growth Curve Modeling) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวโน้มและอัตราการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาอภีทักษะในระยะยาว

2.3 เนื่องจากการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครุนั้น จำเป็นต้องพัฒนาในระบบแบบองค์รวม ตั้งแต่การทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ตลอดจนการออกแบบกิจกรรมและกลไกการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมอภีทักษะอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานและติดตามผลในระยะยาว การวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นเฉพาะการทดลองใช้กระบวนการพัฒนาอภีทักษะในบางมิติเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยในอนาคตควรศึกษาผลของการนำรูปแบบการบริหารไปใช้ทั้งระบบ เพื่อให้สามารถประเมินประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของการพัฒนาอภีทักษะได้อย่างครอบคลุมและลึกซึ้ง รวมถึงสามารถสะท้อนถึงความเชื่อมโยงระหว่างระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการที่ส่งผลต่อการพัฒนานิสิต/นักศึกษาครูได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). *กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565*. https://www.mhesi.go.th/images/2565/T_1390028.PDF
- กรมสุขภาพจิต. (2563). *เปลี่ยนร้ายกลายเป็นดี RQ พลังสุขภาพจิต*. สำนักวิชาการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต. (2562). *คู่มือสร้างสรรค์พลังใจให้วัยทีน* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัทปิยอนด์ พับลิชชิง จำกัด.
- ขวัญใจ ฤทธิคารพ. (2563). *โปรแกรมการปรึกษาแบบบูรณาการที่มีต่อการกำกับอารมณ์ของนิสิตระดับปริญญาตรีที่มีภาวะซึมเศร้า*. ปัญญา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนิพรรณ จาติเสถียร. (2557). *การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมครูประจำการด้านการประเมินเด็กปฐมวัยโดยใช้จิตตปัญญาศึกษาและการชี้แนะทางปัญญา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชคสันต์ อยู่สิงห์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2562). ความสามารถในการฟื้นคืนกลับจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ และความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 25(2), 60-78.
- ดำรงค์ ศรีอร่าม. (2553). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทากาฮาชิ มาโกโตะ. (2551). *เทคนิคการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์*. (รังสรรค์ เลิศในสัตย์, แปล.). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย ญี่ปุ่น.
- ทิตินา แหมมณี. (2559). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ จิระตราชู. (2561). *ผลการจัดการเรียนการสอนวรรณคดีและวรรณกรรมโดยใช้วงจรการสะท้อน คิดของกิบส์ที่มีต่อการตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพัชชา โรจน์รัตนวาณิชย์. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างความผูกพันของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิพิฐพร โกมลภิตติศักดิ์. (2560). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวความคิดการเสริมสร้างความสามารถของนักเรียนในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). หลักการวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญนำ อินทนนท์. (2551). การศึกษาผลสมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนโยธินบำรุง ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานและการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประกาศิต อานุภาพแสนยากร. (2556). การจัดการเรียนรู้. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2553). การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิค ฟรีดิง.
- ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2544). การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชชาดา ประสิทธิ์โชค และกมลวรรณ คารมปราษฎ์ คล้ายแก้ว. (2565). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี. (รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พัชร์ โกมลารชุน. (2564). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับเด็กในสถานสงเคราะห์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิระพงษ์ แก้วกันหา. (2565). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบดิจิทัลโดยใช้การเล่าเรื่องส่วนตัวเพื่อเสริมสร้างการตระหนักรู้ในตนเองของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิรภัทร ฉัตรสุวรรณ. (2561). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานและเทคนิคการคิดนอกกรอบบนโลกเสมือนจริงเพื่อ ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาโท. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต). กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ กานต์ธัญลักษณ์. (2558). กระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์. สืบค้นจาก <http://202.44.14.12/cps1/doc/cps.pdf>
- ภาคกรณ์ ก่อเกิด, ธิดาวัลย์ อุ่ณกอง, สมบัติ นพรัก, และนันทิมา นาคาพงศ์ อัครวัักษ์. (2564). ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ใน

- ศตวรรษที่ 21 ของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*, 9(1), 1-14.
- ภูริวัจน์ กิตติธัญญ์. (2560). *การโค้ชด้วยหลักจิตวิทยาเชิงบวก*. สถาบันโค้ชไทย.
- มนัส จันทรพวง, บุญญพัฒน์ นามวงศ์พรหม, วิยะณี ดังก้อง, กิตติพร สังคิตส, และพงศธร กันทะวงศ์. (2567). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะและความเป็นนวัตกรรมของนักศึกษาทุน นวัตกรรมสายวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตรอนุปริญญาสาขาวิชาเทคโนโลยีการเกษตร วิทยาลัย ชุมชนแพร่. *วารสารวิชาการการพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยชุมชนพังงา*, 1(2), 1-14.
- มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2567). *หลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2567)*. <https://ww2.edu.nu.ac.th/wp-content/uploads/2024/06/00-1-รวม-PR-1.pdf>
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรารณ ตรีกุลสถิต. (2551). *แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน*. กรุงเทพฯ: เอ็ม ไอ ทีพรีนติ้ง.
- วรารณ ศรีจันทร์พาล, สมบัติ นพรัก, สันติ บุรณะชาติ, และน้ำฝน กันมา. (2565). การพัฒนา รูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาพยาบาล ในศตวรรษที่ 21 สถาบันพระบรมราชชนก. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(49), 164-179.
- วิเชียร ไชยบัง. (2562). *จิตศึกษาพัฒนาปัญญาภายใน (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. หจก.อภิชาติการพิมพ์
- สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย. (2563). ความท้าทายขององค์กรต่อการรับมือธุรกิจโลก อนาคต. *TMA Magazine*, 9(35), 26-28.
- สมาน อัสวภูมิ. (2550). *การจัดการพฤติกรรมองค์กร: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. อุดรราชธานี: อุดรกิจออฟเซต.
- สิทธิชัย ชมพูพาทย์. (2554). *การพัฒนาพฤติกรรมการเรียนการสอนเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์ของครูและนักเรียนในโรงเรียนส่งเสริมนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทาง วิทยาศาสตร์โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์. (ปริญญาานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต), กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สิริอร วิชาวุธ. (2554). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกัญญา รักขจีกุล. (2556). *ภาวะซึมเศร้าและพฤติกรรมการฆ่าตัวตายในนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 58(4), 359-370.
- สุนทร สันธพานนท์, พองจันทร์ สุขยั้ง, จินตนา วีระเกียรติสุนทร และพิวัสสา นภารัตน์. (2562). *หลากหลายวิธีสอน...เพื่อพัฒนาคุณภาพเยาวชนไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: หจก. 9119 เทคนิคพรินติ้ง.

- สุจิตรา อร่อมพงษ์พันธ์. (2564). รูปแบบการบริหารกิจการนักศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2553). จิตวิทยาการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). ทักษะชีวิต รหัสครูศตวรรษที่ 21: การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตแห่งศตวรรษที่ 21.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2567). มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2567. https://www.ksp.or.th/wp-content/uploads/2025/01/rule_Standard_6-2567.pdf
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2550). การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2550). การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2564). ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต (Future Skill) เพื่อเตรียมการพัฒนาศักยภาพคนไทยทุกช่วงวัยรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ของโลกศตวรรษที่ 21 : ผลการศึกษาและแนวทางการส่งเสริม. กรุงเทพฯ: บริษัท เพชรเกษมพรินติ้ง กรุป จำกัด.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2554). แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิตบูรณาการการเรียนการสอน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ศรีมณฑา เกษสาคร. (2554). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำพหุวัฒนธรรมของหัวหน้าสาขาวิชาภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัยเอกชน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิธร เวียงวะลัย. (2556). การจัดการเรียนรู้ (Learning Management). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- หฤทัย จตุรวัฒนา. (2560). ผลของการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวความคิดการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดิสร บาลโสง. (2557). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาและแนวความคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ชีวิต เพื่อเสริมสร้างการกำกับตนเองและ

- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสุขศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต). กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิพร เป็นปิง. (2562). ความเข้มแข็งทางจิตใจของเด็กในห้องเรียนอนุบาล. *วารสารครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(2), 370-385.
- อัครา เอิบสุขสิริ. (2556). *จิตวิทยาสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมเรศ เนตาสิริ และเศรษฐนิษฐ์ ชโนวรรณ. (2563). การพัฒนาชุดกิจกรรมส่งเสริมพลังสุขภาพจิต
สำหรับผู้สูงอายุโดยใช้ครอบครัวและชุมชนเป็นฐาน. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 4(5), 10.
- อรชร กิตติชนม์ธวัช. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต). กรุงเทพฯ,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรนุช ธนภัทรธิโรติ. (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต),
นครราชสีมา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อุทุมพร จามรมาน. (2541). *การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษาตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย*.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Afridi, F.E.A., Jan, S., & Ayaz, B. (2022). The relationship between individual
characteristics and practices of self-leadership strategies in Academia. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 7(1), 29-40.
- Al-Balushi, S., M., & Al-Aamri, S. (2014). The effect of environmental science projects
on students' environmental knowledge and science attitudes, *International
Research in Geographical and Environmental Education*. *International
Research in Geographical and Environmental Education*, 23(3), 213-227.
- American Psychological Association. (2004). *The Road to Resilience*. Retrieved March 2, 2007.
- Ashby, W. R. (1956). *An introduction to cybernetics*. Chapman & Hall.
- Axelrod, R., & Cohen, M. D. (1999). *Harnessing complexity: Organizational implications
of a scientific frontier*. Free Press.
- Banathy, B. H. (1991). *Systems design of education: A journey to create the future*.
Educational Technology Publications.
- Banathy, B. H. (1992). *A systems view of education: Concepts and principles for
effective practice*. Educational Technology Publications.

- Bantjes, J. R., Kagee, A., McGowan, T., & Steel, H. (2016). Symptoms of Posttraumatic Stress, Depression, and Anxiety as Predictors of Suicidal Ideation among South African university students. *Journal of American College Health*, 64(6), 429-437.
- Barta, B. Z., Telem, M., & Gev, Y. (1995). *Information technology in educational management*. Chapman & Hall.
- Bandura, A., & Walters, R.H. (1963). *Social learning and personality development*. Holt Rinehart and Winston: New York.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1969). Social learning of moral judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 11(3), 275-279.
- Bandura, A., & National Inst of Mental Health. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Barrows, H. S. (1996). Problem-based learning in medicine and beyond: A brief overview. In L. Wilkerson & W. H. Gijselaers (Eds.), *Bring problem-based learning to higher education: Theory and practice*, Vol. 68. (pp. 3-12). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bertalanffy, L. V. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. George Braziller.
- Blumenfeld, P. C., Krajcik, J. S., Marx, R. W., & Soloway, E. (1994). Lessons learned: How collaboration helped middle grade science teachers learn project-based instruction. *The Elementary School Journal*, 539-551.
- Boulding, K. E. (1956). General systems theory—The skeleton of science. *Management Science*, 2(3), 197-208.
- Bruner, J. S. (1966). *Toward a theory of instruction*. Harvard University Press.
- Business plus. (2022). *เทรนด์การทำงานในปี 2022 จะเปลี่ยนไป*. Retrieved from <https://www.businessplus.co.th/activities/ข่าวสาร-hrm-c021/เทรนด์การทำงานในปี-2022-จะเปลี่ยนไป-v7049>
- Bush, T. (2011). *Theories of educational management*. London: Harper and Rows.
- Cannon, W. B. (1932). *The wisdom of the body*. W.W. Norton & Company.
- Carter, V. G. (2005). *Dictionary of education*. Retrieved from www.culi.xhula.ac.th/eJournal_03/article_09.htm-142k

- Ceyhan, A., Ceyhan, E., & Kurty, Y. (2009). Investigation of University Students' Depression. *Eurasian Journal of Educational Research*, 36, 75-90.
- Checkland, P. (1981). *Systems thinking, systems practice*. John Wiley & Sons.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76- 82.
- Costa, A. L., & Garmston, R. J. (2002). *Cognitive Coaching Foundation Seminar Learning Guide (5th ed.)*. Center for Cognitive Coaching.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Center for Advanced Engineering Study.
- Eisner, E. (1976). Education connoisseurship and criticism: Their form and functions in educational evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 10(34), 135-150.
- Eurich, T. (2018). *Insight: The Surprising Truth About How Others See Us, How We See Ourselves, and Why the Answers Matter More Than We Think*. Crown.
- Fergus, S., & Zimmerman, M. A. (2005). Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annu. Rev. Public Health*, 26, 399-419.
- Finch, D., Nadeau, J., & O'Reilly, N. (2013). The future of marketing education: A practitioner's perspective. *Journal of Marketing Education*, 35(1), 54-67. DOI: 10.1177/0273475312465091
- Freeman, W. D., & Burns, Jr., W. R. (2010). *Developing an adaptability training strategy and policy for the Department of Defense (DOD)*. Alexandria, VA: Institute for Defense Analyses.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Gilgun, J. F. (2012). *Theory and model building in social work: Course materials*. Minnesota: University of Minnesota.
- Goleman, D. (1998). The emotional intelligence of leaders. *Leader to Leader*, 1998(10), 20-26.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2002). *The New Leaders: Transforming the Art of Leadership Into the Science of Results*. Little, Brown.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. California: Corwin Press.

- Hargis, J. (2005). Collaboration, Community and Project-Based Learning--Does It Still Work Online?. *International journal of instructional media*, 32(2), 157.
- Harvey, J., & Delfabbro, P. H. (2004). Psychological resilience in disadvantaged youth: A critical overview. *Australian Psychologist*, 39(1), 3-13.
- Hassan, S. N., Robani, A., & Bokhari, M. (2015). Elements of Self-Awareness Reflecting Teachers' Emotional Intelligence. *Asian Social Science*, 17(11), 109-115.
- Holland, J. H. (1995). *Hidden order: How adaptation builds complexity*. Addison-Wesley.
- Holyoake, M. (2021). *Meta-skills: What are they and how are they relevant to the procurement function of the future?* Retrieved from <https://futureofsourcing.com/meta-skills-what-are-they-and-how-are-they-relevant-to-the-procurement-function-of-the-future>.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Ibrahim, A., Kelly, S., Adams, C., & Glazebrook, C. (2012). A Systematic review of studies of depression prevalence in university students. *Journal of psychiatric research*, 47.
- Isaksen, S.G., Dorval, K. B., & Treffinger, D. J. (2011). *Creative approaches to problem solving: A framework for change*. (3rd Edition). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Joyce, B. & Colhoun, E. (2010). *Model of professional development: A celebration of educators*. London: Corwin A. Sage.
- Jung, C. G. (1970). *The archetypes and the collective unconscious* (R. F. C. Hull, Trans.; 2nd ed., Vol. 9, Part 1). Princeton University Press. (Original work published 1959)
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. Wiley.
- Kaufman, R., Herman, J., & Watters, K. (2002). *Educational planning: Strategic, tactical, operational*. Scarecrow Press.
- Keeves, J. P. (1988). *Education Research Methodology and Measurement*. (2nd ed). New York: Pergamon.

- Knoster, T., Villa, R., & Thousand, J. (2000). A framework for thinking about systems change. In R. Villa & J. Thousand (Eds.), *Restructuring for caring and effective education: Piecing the puzzle together* (pp. 93-128). Paul H. Brookes Publishing Co.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.
- Levačić, R. (2000). Linking resources to learning outcomes. In M. Coleman & L. Anderson (Eds.), *Managing finance and resources in education* (pp. 3-23). Paul Chapman Publishing.
- Levačić, R., & Glover, D. (1998). Relationship between efficient resource management and school effectiveness: Evidence from OFSTED secondary school inspections. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(1), 95-122.
- Lochab, A., & Nath, V. (2019). Proactive personality, goal orientation and meta-skills as predictors of protean and boundaryless career attitudes. *South Asian Journal of Business Studies*, 9(1), 130-143.
- Lorenz, E. N. (1963). Deterministic nonperiodic flow. *Journal of the Atmospheric Sciences*, 20(2), 130-141.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2012). *Educational administration: Concepts and practices* (6th ed.). Wadsworth.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*.
- Maryland Department of Health. (2019). Educational Resilience. *Educational Psychologist*, 32(2), 73-86.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American psychologist*, 56(3), 227.
- Meadows, D. H. (2008). *Thinking in systems: A primer*. Chelsea Green Publishing.
- Miller, J. G. (1978). *Living systems*. McGraw-Hill.
- Moon, J. A. (2004). *A handbook of reflective and experiential learning: Theory and practice*. Routledge Falmer.

- Nikishyna, A., Didenko, Z., & Maksymova, I. (2023). The importance of positive reinforcement in today's teaching. *Актуальні питання гуманітарних наук*, 61(2), 291-294.
- Nugraha, A., & Mukhidin, S. T. (2018). Theoretical study of soft skills–metaskills acceleration in vocational curriculum in facing industrial revolution 4.0: Theoretical implementation of soft skills - Meta-skills industry 4.0 in the curriculum for secondary education in competence of chemical analysis. *Proceedings of the International Conference on Educational Research and Development (ICERD 2018)*.
- Nurpratiwi, S., & Amaliyah. (2022). Empowering Meta-skills of Undergraduate Students with Work-Based Learning Programs. *Proceeding The 2nd ICHELSS*, 2(1), 1012-1018.
- Palmer, S. (2007). PRACTICE: A model suitable for coaching, counselling, psychotherapy and stress management. *The Coaching Psychologist*, 3(2), 72-77.
- Parsons, T. (1951). *The social system*. Free Press.
- Peterson, C. (2011). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Piaget, J. (1970). *Science of education and the psychology of the child* (D. Coltman, Trans.). Viking Press.
- Prigogine, I. (1977). *Self-organization in non-equilibrium systems*. Wiley.
- Railsback, J. (2002). *Project-Based Instruction: Creating Excitement for Learning*. United States: Northwest Regional Educational Laboratory.
- Razzetti, G. (2018). *The metaskills you need to thrive in the 21st century*. Retrieved from <https://www.fearlessculture.design/blog-posts/the-metaskills-you-need-to-thrive-in-the-21st-century>.
- Real, P. D. (2010). *H2 solves wicked problems*. North Cololina: lulu.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The Resilience Factor*. New York: Random House.
- Riley, J. R., & Masten, A. S. (2005). Resilience in context. In *Resilience in children, families, and communities* (pp. 13-25). Springer.
- Rohm, A. J., Stefl, M., & Ward, N. (2021). Future Proof and Real-World Ready: The Role of Live Project-Based Learning in Students' Skill Development. *Journal of Marketing Education*, 43(2), 204–215. <https://doi.org/10.1177/02734753211001409>.

- Saunders, N., Batson, T., & Saunders, G. (2000). The impact of instructional strategies on the development of meta-skills in the adult learner. *Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association*, New Orleans, 4(1), 24–28.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency.
- Senova, M. (2020). “Meta-skills are the key to human potential.” *BESS.*, 2 (1), 133-137.
- Seligman, M. (1998). Building human strength: psychology’s forgotten mission. *APA President*, 29(1).
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Atria Books.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive Psychology: An Introduction*, 5-14.
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). *The mathematical theory of communication*. University of Illinois Press.
- Skills Development of Scotland. (2021). *Skills 4.0: A skills model to drive Scotland’s future*. Retrieved from https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/44684/skills-40_a-skills-model.pdf
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.
- Slavin, R. E. (2009). *Cooperative Learning: Theory, Research, and Practice*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Smuts, J. C. (1926). *Holism and evolution*. Macmillan.
- Soper, D.S. (2023). *A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models* [Software]. Available from <http://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=89>
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European journal of psychotraumatology*, 5(1), 25338.
- Steiner-Khamsi, G. (2014). Cross-national policy borrowing: understanding reception and translation. *Asia Pacific Journal of Education*, 34(2), 153-167.
- Taylor, S. N. (2010). Redefining leader self-awareness by integrating the second component of self-awareness. *Journal of Leadership Studies*, 3(4), 57-68.

- Visscher, A. J. (1996). Information technology in educational management as an emerging discipline. *International Journal of Educational Research*, 25(4), 291-296.
- Von Foerster, H. (1979). Cybernetics of cybernetics. In K. Krippendorff (Ed.), *Communication and control in society* (pp. 5-8). Gordon and Breach.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes* (M. Cole et al., Eds.). Harvard University Press.
- Wiener, N. (1948). *Cybernetics: Or control and communication in the animal and the machine*. MIT Press.
- Willer, R.H. (1967). *Leader and Leadership Process*. Boston: Irwin/McGraw-Hill.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รศ.ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผศ.ดร.ชำนาญ ปาณวงษ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ผศ.ดร.สายฝน วิบูลย์สรณ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
4. ผศ.ดร.ชนัดดา ภูงษ์ทอง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (มีความ
เชี่ยวชาญในตัวแปรทางจิตวิทยา)
5. รศ.ดร.วาริรัตน์ แก้วอุไร อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาคู

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. รศ.ดร.สุณี บุญพิทักษ์ | อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานิสิตครู
ไม่น้อยกว่า 5 ปี |
| 2. ผศ.ดร.พงษ์เอก สุขใส | อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานิสิตครู
ไม่น้อยกว่า 5 ปี |
| 3. รศ.ดร.วาริรัตน์ แก้วอุไร | อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 4. ดร.ณัฐ รัตนศิรินิชกุล | อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาอภิทักษะ |
| 5. ดร.พิทยา แสงสว่าง | อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาอภิทักษะ |

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบวัดเชิงสถานการณ์เกี่ยวกับ Meta-Skills สำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

คำชี้แจง

ด้วยนางสาวณัฏฐา ม่วงแก้ว นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุริยบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ในระหว่างการดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบวัด และขอความกรุณาในตอบให้ครบทุกข้อ ซึ่งข้อมูลจากท่านจะเป็นคุณประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

การพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบวัด

ข้อมูลและคำตอบของแบบวัดทุกข้อจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน ทั้งสิ้นผู้วิจัยจะรายงานเป็นภาพรวม ไม่เปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลต่อสาธารณะ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ณัฏฐา ม่วงแก้ว

(ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
2. ปัจจุบันท่านศึกษาอยู่ชั้นปีที่.....
3. สาขาวิชา.....
4. มหาวิทยาลัย.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมและการรับรู้ของนิสิต/นักศึกษาครู

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเลือกข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเอง

ข้อ 1 ในการเรียนวิชาจิตวิทยาสำหรับครู อาจารย์มอบหมายให้นิสิตทำแบบทดสอบบุคลิกภาพ เมื่อได้ผลออกมา คุณพบว่าตนเองมีลักษณะเป็นคนเก็บตัว ไม่ค่อยกล้าแสดงออก คุณจะอย่างไร

- ก. ยอมรับผลการทดสอบและวางแผนพัฒนาตนเองในด้านการกล้าแสดงออกมากขึ้น
- ข. พิจารณาว่าผลการทดสอบสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ แล้วหาวิธีปรับปรุงตนเอง
- ค. ขอคำปรึกษาจากอาจารย์เพื่อหาแนวทางพัฒนาตนเอง
- ง. ไม่สนใจผลการทดสอบเพราะคิดว่าไม่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อ 2 ระหว่างการฝึกสอนในโรงเรียน คุณสังเกตว่าตนเองมักจะรู้สึกประหม่าเมื่อต้องสอนหน้าชั้นเรียน คุณจะจัดการกับความรูสึกนี้ได้อย่างไร

ก. วิเคราะห์สาเหตุของความประหม่า วางแผนฝึกฝนการพูดหน้าชั้นเรียน และหาเทคนิคจัดการความเครียด

- ข. พยายามสร้างความคุ้นเคยกับนักเรียนมากขึ้น และฝึกซ้อมบทเรียนให้คล่องก่อนสอนจริง
- ค. ปรึกษาครูพี่เลี้ยงเพื่อขอคำแนะนำในการจัดการความประหม่า
- ง. พยายามไม่สนใจความรู้สึกประหม่าและทำเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น

ข้อ 3 ในการทำงานกลุ่มวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คุณพบว่าตนเองมักจะรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากเพื่อนในกลุ่ม คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์สาเหตุของความอึดอัด ฝึกฝนการแสดงความคิดเห็นอย่างมั่นใจ และมองว่าความคิดที่หลากหลายเป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม

- ข. พยายามเตรียมข้อมูลและเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นของตนให้ชัดเจนก่อนนำเสนอในกลุ่ม
- ค. ปรึกษาอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับวิธีการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพและการจัดการกับความคิดเห็นที่แตกต่าง

ง. หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและคล้อยตามความคิดเห็น

ข้อ 4 ในการสอบปลายภาค คุณพบว่าตนเองรู้สึกกังวลและเครียดมาก จนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำข้อสอบ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์สาเหตุของความกังวล วางแผนการเตรียมตัวสอบอย่างมีประสิทธิภาพ และฝึกเทคนิคผ่อนคลายความเครียด

- ข. พยายามทบทวนบทเรียนให้มากขึ้น และฝึกทำข้อสอบเก่าเพื่อสร้างความมั่นใจ
- ค. ปรึกษาเพื่อนหรืออาจารย์เกี่ยวกับวิธีการจัดการความเครียดในการสอบ
- ง. พยายามไม่คิดถึงความสำคัญของการสอบและทำใจว่าผลจะออกมาอย่างไรก็ได้

ข้อ 5 ระหว่างการทำกิจกรรมเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูของคุณะ คุณสังเกตว่าตนเองมักจะรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่เห็นประโยชน์ของกิจกรรม คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้ได้อย่างไร

ก. วิเคราะห์สาเหตุของความรู้สึกเบื่อหน่าย พยายามมองหาประโยชน์ของกิจกรรม และปรับทัศนคติของตนเองใหม่

ข. พยายามมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนที่มีมุมมองเชิงบวก

ค. แจ้งอาจารย์ผู้ดูแลกิจกรรมเกี่ยวกับความรู้สึกของตน และขอคำแนะนำในการปรับตัว

ง. เข้าร่วมกิจกรรมอย่างเสียไม่ได้ โดยไม่ใส่ใจกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

ข้อ 6 ในการทำวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าตนเองมีความกังวลและไม่มั่นใจในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้ได้อย่างไร

ก. วิเคราะห์จุดอ่อนของตนเองในด้านสถิติ วางแผนศึกษาเพิ่มเติม และฝึกฝนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง

ข. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย และพยายามทำความเข้าใจวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

ค. ร่วมกลุ่มกับเพื่อนที่มีความเชี่ยวชาญด้านสถิติเพื่อช่วยกันทำวิจัย

ง. หลีกเลี่ยงการใช้สถิติที่ซับซ้อนและเลือกใช้เฉพาะสถิติพื้นฐานที่ตนเองเข้าใจ

ข้อ 7 ในการฝึกสอน คุณพบว่านักเรียนในชั้นมีผลการเรียนที่แตกต่างกันมาก ทำให้การสอนเนื้อหาใหม่เป็นไปได้ยาก คุณจะแก้ปัญหาได้อย่างไร

ก. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มที่ผสมผสานนักเรียนที่มีผลการเรียนต่างกัน และใช้เทคนิคการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

ข. แบ่งชั้นเรียนเป็นกลุ่มย่อยตามระดับความสามารถ และปรับเนื้อหาการสอนให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม

ค. จัดสอนเสริมนอกเวลาสำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ เพื่อให้ตามเพื่อนทัน

ง. สอนตามแผนการสอนปกติ และให้การบ้านเพิ่มเติมกับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ

ข้อ 8 ในการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนสำหรับนักเรียน คุณพบว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ คุณจะแก้ปัญหาได้อย่างไร

ก. จัดประชุมระดมสมองกับนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อหาไอเดียกิจกรรมที่มีคุณค่าแต่ใช้งบประมาณน้อย และขอความร่วมมือจากชุมชน

ข. ปรับรูปแบบกิจกรรมให้เป็นการเรียนรู้ผ่านโครงงานที่นักเรียนสามารถทำได้ในโรงเรียนหรือชุมชนใกล้เคียง

ค. ลดจำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยคัดเลือกเฉพาะนักเรียนที่มีผลการเรียนดี

ง. ยกเลิกกิจกรรมนอกห้องเรียนและจัดกิจกรรมในห้องเรียนแทน

ข้อ 9 ในการจัดกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน คุณพบว่านักเรียนบางคนที่มีอาจจะไม่มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม คุณจะแก้ปัญหาได้อย่างไร

ก. ออกแบบกิจกรรมกลุ่มแบบ Jigsaw ที่กำหนดบทบาทเฉพาะให้แต่ละคน และใช้ระบบ peer evaluation ในการประเมินการมีส่วนร่วม

ข. จัดกลุ่มใหม่โดยคละนักเรียนที่มีส่วนร่วมน้อยกับนักเรียนที่กระตือรือร้น และมอบหมายบทบาทผู้นำให้นักเรียนที่มีส่วนร่วมน้อย

ค. พูดคุยกับนักเรียนที่ไม่มีส่วนร่วมเป็นรายบุคคล เพื่อหาสาเหตุและให้คำแนะนำ

ง. กำหนดบทลงโทษสำหรับนักเรียนที่ไม่มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม

ข้อ 10 ในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ คุณพบว่านักเรียนส่วนใหญ่รู้สึกเบื่อหน่ายและมองว่าเนื้อหาไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน คุณจะแก้ปัญหาได้อย่างไร

ก. ออกแบบการสอนแบบ Project-Based Learning โดยให้นักเรียนทำโครงการที่ใช้คณิตศาสตร์แก้ปัญหาในชีวิตจริง และนำเสนอผลงานในรูปแบบนิทรรศการ

ข. ใช้เกมและแอปพลิเคชันทางคณิตศาสตร์ในการสอน เพื่อทำให้การเรียนรู้สนุกและน่าสนใจมากขึ้น

ค. เชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้คณิตศาสตร์ในอาชีพต่าง ๆ (2 คะแนน)

ง. ปรับเนื้อหาการสอนให้ง่ายลงและลดความซับซ้อนของโจทย์ปัญหา

ข้อ 11 ในการสอนวิชาภาษาไทย คุณพบว่านักเรียนมีปัญหาในการเขียนเรียงความและแสดงความคิดเห็น คุณจะแก้ปัญหาได้อย่างไร

ก. จัดทำโครงการ "นักเขียนน้อย" โดยให้นักเรียนเขียนบล็อกออนไลน์เกี่ยวกับหัวข้อที่สนใจ และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนในชั้นเรียน

ข. ใช้เทคนิค "เขียนเป็นคู่" (Pair Writing) โดยให้นักเรียนจับคู่กันเขียนเรียงความ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยกันปรับปรุงงานเขียน

ค. จัดชมรมนักเขียนหลังเลิกเรียน เพื่อให้นักเรียนที่สนใจได้ฝึกฝนเพิ่มเติม

ง. เพิ่มการบ้านให้นักเรียนเขียนเรียงความมากขึ้น และให้คะแนนพิเศษสำหรับงานที่ดี

ข้อ 12 ในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ คุณต้องการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการทำงานเป็นทีมของนักเรียน แต่พบว่าเวลาในชั้นเรียนมีจำกัด คุณจะแก้ปัญหาได้อย่างไร

ก. ใช้วิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) โดยให้นักเรียนศึกษาเนื้อหาที่บ้านผ่านวิดีโอออนไลน์ และใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับการทำกิจกรรมกลุ่ม การทดลอง และการอภิปราย

ข. จัดทำโครงการวิทยาศาสตร์ระยะยาว โดยให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มนอกเวลาเรียน และใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับการรายงานความก้าวหน้าและรับคำแนะนำ

ค. จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรนอกเวลาเรียน เช่น ค่ายวิทยาศาสตร์ หรือชมรมนักวิทยาศาสตร์รุ่นเยาว์

ง. ลดเนื้อหาการสอนลงและเพิ่มเวลาสำหรับกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน

ข้อ 13 ในระหว่างการฝึกสอน คุณพบว่านักเรียนในชั้นมีพฤติกรรมก้าวร้าวและไม่เชื่อฟัง ทำให้คุณรู้สึกท้อแท้ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. พยายามเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมนักเรียน ปรีชาครูที่เลี้ยง และวางแผนปรับกลยุทธ์การจัดการชั้นเรียน

ข. ใช้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เช่น การให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่ดี และพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน

ค. ขอความช่วยเหลือจากครูที่เลี้ยงในการควบคุมชั้นเรียน และสังเกตวิธีการของครูที่เลี้ยง

ง. รู้สึกท้อแท้และคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน

ข้อ 14 คุณได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าทีมในโครงการสำคัญของคณะ แต่สมาชิกในทีมมีความขัดแย้งกันอย่างรุนแรง ทำให้งานไม่คืบหน้า คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. จัดประชุมทีมเพื่อรับฟังปัญหาจากทุกฝ่าย หาจุดร่วมของความคิดเห็น และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน

ข. แบ่งงานให้สมาชิกทำเป็นส่วนๆ เพื่อลดการปะทะกัน และประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยตนเอง

ค. ปรีชาอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการเพื่อขอคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งในทีม

ง. เสนอให้เปลี่ยนสมาชิกในทีมหรือขอลอนตัวจากการเป็นหัวหน้าทีม

ข้อ 15 ในระหว่างการฝึกสอน คุณพบว่าแผนการสอนที่คุณตั้งใจเตรียมมาไม่สามารถนำไปใช้ได้จริงในห้องเรียน เนื่องจากนักเรียนมีพื้นฐานความรู้ต่างจากที่คาดการณ์ไว้มาก คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. ปรับเปลี่ยนแผนการสอนทันทีให้เหมาะสมกับระดับของนักเรียน โดยใช้เทคนิคการสอนแบบยืดหยุ่น และวางแผนปรับปรุงแผนการสอนในระยะยาว

ข. ใช้การสอนแบบถาม-ตอบเพื่อประเมินความรู้ของนักเรียน และปรับเนื้อหาการสอนให้เหมาะสมกับระดับของนักเรียน

ค. ดำเนินการสอนตามแผนที่เตรียมไว้ แต่ปรับลดความซับซ้อนของเนื้อหา และให้การบ้านเพิ่มเติมเพื่อเสริมความรู้พื้นฐาน

ง. ยกเลิกการสอนในวันนั้น และขอเวลาในการเตรียมแผนการสอนใหม่ทั้งหมด

ข้อ 16 หลังจากทุ่มเทเวลาและความพยายามอย่างมากในการเตรียมตัวสอบวัดความรู้ทางวิชาชีพครู คุณได้คะแนนต่ำกว่าที่คาดหวังไว้มาก คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์ข้อผิดพลาดของตนเอง ปรึกษาอาจารย์เพื่อหาแนวทางพัฒนา และวางแผนการเตรียมตัวใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

ข. ยอมรับผลการสอบ และตั้งใจเตรียมตัวให้ดีขึ้นสำหรับการสอบครั้งต่อไป โดยปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนและการทบทวน

ค. รู้สึกผิดหวังและท้อแท้ แต่พยายามให้กำลังใจตนเองและขอคำปรึกษาจากเพื่อนที่สอบได้คะแนนดี

ง. สงสัยในความยุติธรรมของการสอบและคิดว่าตนเองอาจไม่เหมาะสมที่จะเป็นครู

ข้อ 17 ในระหว่างการทำวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าข้อมูลที่เก็บมาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทำให้ไม่สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามที่คาดหวัง คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. ยอมรับผลการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามคาด วิเคราะห์สาเหตุ และพิจารณาปรับสมมติฐานหรือวิธีการวิจัยให้เหมาะสมมากขึ้น

ข. ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม และพิจารณาแนวทางการนำเสนอผลการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ค. พยายามหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ง. รู้สึกท้อแท้และคิดว่างานวิจัยล้มเหลว จึงตัดสินใจยกเลิกการทำวิจัยนี้

ข้อ 18 ในระหว่างการนำเสนอโครงงานสำคัญต่อคณะกรรมการ คุณถูกตั้งคำถามที่ยากและไม่สามารถตอบได้หลายข้อ ทำให้รู้สึกอับอายและสูญเสียความมั่นใจ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. ยอมรับว่าไม่สามารถตอบคำถามบางข้อได้ แสดงความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติม และขอโอกาสนำคำตอบมาเสนอในภายหลัง

ข. พยายามตอบคำถามให้ดีที่สุดตามความเข้าใจของตนเอง และขอข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงโครงงาน

ค. รู้สึกประหม่าและสับสน แต่พยายามรวบรวมสติและขอเวลาในการทบทวนข้อมูลเพื่อตอบคำถามในภายหลัง

ง. รู้สึกท้อแท้และสูญเสียความมั่นใจ จนไม่สามารถดำเนินการนำเสนอต่อได้



แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

คำชี้แจง

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู ใช้เพื่อ ประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขนิยามความหมายขององค์ประกอบอภিতักษะสำหรับนิสิต/ นักศึกษาครู

นิยามศัพท์

อภিতักษะ (Meta-skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่ช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูสามารถที่จะเรียนรู้และปรับตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในขณะที่เรียนหรือทำงานต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การฟื้นพลังทางจิตใจ

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง โดยการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการสร้างจิตสำนึกในตนเอง อาศัยการรับรู้ เข้าใจ จัดการ และยอมรับในตนเองจากภายในจิตใจ ภายใต้สถานการณ์ที่ตนเองเผชิญในขณะที่เรียนและใช้ชีวิตประจำวัน

2. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) หมายถึง ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูในการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการคิดรูปแบบใหม่ ๆ ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่สร้างสรรค์แตกต่างจากเดิม โดยใช้การระดมสมองเน้นการคิดเชิงบวก เลือกและประเมินวิธีการแก้ปัญหาจนได้วิธีการที่ดีที่สุด เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาที่ยุ่งยากในรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์และจิตใจของนิสิต/นักศึกษาครูที่สามารถปรับตัว ฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังการเผชิญกับเหตุการณ์ วิกฤติ หรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส เพื่อผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคไปได้ และก้าวต่อไปเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....

ตำแหน่ง

วันเวลาที่ทำการประเมิน วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบของอภิทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

องค์ประกอบ	นิยามขององค์ประกอบ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness)	ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง โดยการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยผ่านกระบวนการสร้างจิตสำนึกในตนเอง อาศัยการรับรู้ เข้าใจ จัดการ และยอมรับในตนเองจากภายในจิตใจ ภายใต้สถานการณ์ที่ตนเองเผชิญในขณะที่เรียนและใช้ชีวิตประจำวัน	
การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving)	ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูในการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการคิดรูปแบบใหม่ ๆ ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่สร้างสรรค์แตกต่างจากเดิม โดยใช้การระดมสมองเน้นการคิดเชิงบวก เลือกและประเมินวิธีการแก้ปัญหาจนได้วิธีการที่ดีที่สุด เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาที่ยุ่ยากในรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience)	ความสามารถทางอารมณ์และจิตใจของนิสิต/นักศึกษาครูที่สามารถปรับตัว ฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังการเผชิญกับเหตุการณ์ วิกฤติ หรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส เพื่อผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคไปได้ และก้าวต่อไปเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์ขององค์ประกอบกับข้อความ
และตัวเลือกของร่างแบบวัดอภิทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

คำชี้แจง

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์ขององค์ประกอบกับข้อความ และตัวเลือกของร่างแบบวัดอภิทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครูฉบับนี้ ใช้เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของร่างแบบวัดอภิทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อความ ตัวเลือกของร่างแบบวัดอภิทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....

ตำแหน่ง

วันเวลาที่ทำการประเมิน วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ตอนที่ 2 การประเมินความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์ขององค์ประกอบกับข้อคำถาม และตัวเลือกของร่างแบบวัดอภิทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูในการรับรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตน ผ่านกระบวนการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยอย่างตรงไปตรงมา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเกิดจากการสร้างจิตสำนึกภายใน ซึ่งประกอบด้วยการรับรู้ เข้าใจ จัดการและยอมรับสภาวะต่าง ๆ ของตน ทั้งในบริบทของการเรียนและการดำเนินชีวิตประจำวันภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย				
1. ในการเรียนวิชาจิตวิทยาความเป็นครู อาจารย์มอบหมายให้นิสิตทำแบบทดสอบบุคลิกภาพ เมื่อได้ผลออกมา คุณพบว่าตนเองมีลักษณะเป็นคนเก็บตัว ไม่ค่อยกล้าแสดงออก คุณจะทำอย่างไร				
ก.ยอมรับผลการทดสอบและวางแผนพัฒนาตนเองในด้านการกล้าแสดงออกมากขึ้น (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้ในตนเองสูงสุด เพราะมีการยอมรับผลและวางแผนพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ "การรับรู้ เข้าใจ จัดการ และยอมรับในตนเอง"				
ข.พิจารณาว่าผลการทดสอบสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ แล้วหาวิธีปรับปรุงตนเอง (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้ในระดับดี มีการไตร่ตรองและพร้อมปรับปรุง แต่ยังไม่ยอมรับผลทันที				
ค.ขอคำปรึกษาจากอาจารย์เพื่อหาแนวทางพัฒนาตนเอง (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการพัฒนาตนเอง แต่ยังพึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการวิเคราะห์ตนเอง				
ง.ไม่สนใจผลการทดสอบเพราะคิดว่าไม่ตรงกับความเป็นจริง (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการขาดการตระหนักรู้ในตนเอง ไม่เปิดใจรับข้อมูลใหม่				
2. ระหว่างการฝึกสอนในโรงเรียน คุณสังเกตว่าตนเองมักจะรู้สึกประหม่าเมื่อต้องสอนหน้าชั้นเรียน คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ก.วิเคราะห์สาเหตุของความประมาท วางแผนฝึกฝนการพูดหน้าชั้นเรียน และหาเทคนิคจัดการความเครียด (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง วางแผนพัฒนา และหาวิธีจัดการอารมณ์				
ข.พยายามสร้างความคุ้นเคยกับนักเรียนมากขึ้น และฝึกซ้อมบทเรียนให้คล่องก่อนสอนจริง (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่อาจยังไม่ได้วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างลึกซึ้ง				
ค.ปรึกษาคูพี่เลี้ยงเพื่อขอคำแนะนำในการจัดการความประมาท (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความตั้งใจที่จะแก้ปัญหา แต่ยังพึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง				
ง.พยายามไม่สนใจความรู้สึกประมาทและทำเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการขาดการตระหนักรู้และการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม				
3. ในการทำงานกลุ่มวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คุณพบว่าตนเองมักจะรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากเพื่อนในกลุ่ม คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร				
ก.วิเคราะห์สาเหตุของความอึดอัด ฝึกฝนการแสดงความคิดเห็นอย่างมั่นใจ และมองว่าความคิดที่หลากหลายเป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง พัฒนาทักษะ และปรับมุมมองเชิงบวก				
ข.พยายามเตรียมข้อมูลและเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นของตนให้ชัดเจนก่อนนำเสนอในกลุ่ม (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง แต่อาจยังไม่ได้จัดการกับความรู้สึกอึดอัดโดยตรง				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ค.ปรีกษาอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับวิธีการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพและการจัดการกับความคิดเห็นที่แตกต่าง (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความตั้งใจที่จะแก้ปัญหา แต่ยังไม่ฟังพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง				
ง.หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและคล้อยตามความคิดเห็นของเพื่อนในกลุ่มเสมอ (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการขาดการตระหนักรู้และการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม รวมถึงการไม่พัฒนาตนเอง				
4. ในการสอบปลายภาค คุณพบว่าตนเองรู้สึกกังวลและเครียดมาก จนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำข้อสอบ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร				
ก.วิเคราะห์สาเหตุของความกังวล วางแผนการเตรียมตัวสอบอย่างมีประสิทธิภาพ และฝึกเทคนิคผ่อนคลายความเครียด (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง วางแผนพัฒนา และจัดการอารมณ์				
ข.พยายามทบทวนบทเรียนให้มากขึ้น และฝึกทำข้อสอบเก่าเพื่อสร้างความมั่นใจ (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่อาจยังไม่ได้จัดการกับอารมณ์โดยตรง				
ค.ปรึกษาเพื่อนหรืออาจารย์เกี่ยวกับวิธีจัดการความเครียดในการสอบ (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความตั้งใจแก้ปัญหา แต่ยังไม่ฟังพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง				
ง.พยายามไม่คิดถึงผลสำคัญของการสอบและทำใจว่าผลจะออกมาอย่างไรก็ได้ (1 คะแนน)				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
เหตุผล: แสดงถึงการหลีกเลี่ยงปัญหา ขาดการตระหนักรู้และการจัดการอารมณ์ที่เหมาะสม 5. ระหว่างการทำกิจกรรมเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูของคณะ คุณสังเกตว่าตนเองมักจะรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่เห็นประโยชน์ของกิจกรรม คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร ก. วิเคราะห์สาเหตุของความรู้สึกเบื่อหน่าย พยายามมองหาประโยชน์ของกิจกรรม และปรับทัศนคติของตนเองใหม่ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง และพยายามปรับทัศนคติเชิงบวก ข. พยายามมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนที่มีมุมมองเชิงบวก (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหาและเปิดใจรับประสบการณ์ใหม่ ค. แจ้งอาจารย์ผู้ดูแลกิจกรรมเกี่ยวกับความรู้สึกของตน และขอคำแนะนำในการปรับตัว (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความตั้งใจแก้ปัญหา แต่พึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง ง. เข้าร่วมกิจกรรมอย่างเสียไม่ได้ โดยไม่ใส่ใจกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของกิจกรรม (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการขาดการตระหนักรู้และไม่พยายามพัฒนาตนเอง				
6. ในการฝึกสอน คุณได้รับคำวิจารณ์จากครูพี่เลี้ยงว่าวิธีการสอนของคุณยังไม่น่าสนใจพอ คุณจะตอบสนองต่อคำวิจารณ์นี้อย่างไร ก. รับฟังคำวิจารณ์อย่างเปิดใจ วิเคราะห์จุดอ่อนในการสอนของตน และวางแผนปรับปรุงวิธีการสอนให้น่าสนใจยิ่งขึ้น (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการรับฟัง วิเคราะห์ตนเอง และวางแผนพัฒนา				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ข.ขอคำแนะนำเพิ่มเติมจากครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับวิธีการสอนที่น่าสนใจ และพยายามนำไปปรับใช้ (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการพัฒนาตนเอง แต่อาจยังพึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากเกินไป				
ค.เปรียบเทียบวิธีการสอนของตนกับเพื่อนร่วมฝึกสอนคนอื่นๆ เพื่อหาแนวทางปรับปรุง (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการปรับปรุง แต่ขาดการวิเคราะห์ตนเองอย่างลึกซึ้ง				
ง.รู้สึกท้อแท้และคิดว่าตนเองอาจไม่เหมาะสมที่จะเป็นครู (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการขาดการตระหนักรู้และการยอมรับในตนเอง นำไปสู่ความท้อแท้				
7. ในการนำเสนองานหน้าชั้นเรียน คุณสังเกตว่าตนเองมักจะพูดเร็วเกินไปเมื่อรู้สึกประหม่า คุณจะจัดการกับพฤติกรรมนี้อย่างไร				
ก.ฝึกสังเกตและควบคุมจังหวะการพูดของตนเอง ฝึกเทคนิคการหายใจเพื่อลดความประหม่า และขอความเห็นจากเพื่อนเพื่อปรับปรุง (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการสังเกตตนเอง ฝึกฝน และขอข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนา				
ข. ฝึกซ้อมการนำเสนอหลายๆ ครั้ง โดยจับเวลาและปรับจังหวะการพูดให้เหมาะสม (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยการฝึกฝน แต่อาจยังไม่ได้จัดการกับอารมณ์โดยตรง				
ค.ขอคำแนะนำจากอาจารย์เกี่ยวกับเทคนิคการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความตั้งใจแก้ปัญหา แต่พึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ง.พยายามพูดซ้ำลงเมื่อรู้สึกประหม่า โดยไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมชาติของการนำเสนอ (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการแก้ปัญหาแบบผิวเผิน ขาดความเข้าใจในสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา				
8. ในการทำวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าตนเองมีความกังวลและไม่มั่นใจในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คุณจะจัดการกับความรูสึกนี้ได้อย่างไร ก.วิเคราะห์จุดอ่อนของตนเองในด้านสถิติ วางแผนศึกษาเพิ่มเติม และฝึกฝนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง วางแผนพัฒนา และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง				
ข.ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย และพยายามทำความเข้าใจวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการพัฒนาตนเอง แต่ยังพึ่งพาคำแนะนำจากภายนอก				
ค. ร่วมกลุ่มกับเพื่อนที่มีความเชี่ยวชาญด้านสถิติเพื่อช่วยกันทำวิจัย (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่พึ่งพาผู้อื่นมากเกินไป ขาดการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง				
ง.หลีกเลี่ยงการใช้สถิติที่ซับซ้อนและเลือกใช้เฉพาะสถิติพื้นฐานที่ตนเองเข้าใจ (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการหลีกเลี่ยงปัญหา ขาดการพัฒนาตนเองและการเผชิญหน้ากับความท้าทาย				
9. ในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู คุณสังเกตว่าตนเองมักจะไม่นำคำถามหรือแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม คุณจะจัดการกับพฤติกรรมนี้อย่างไร				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ก.วิเคราะห์สาเหตุของความไม่กล้า ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาความมั่นใจ และฝึกฝนการแสดงความคิดเห็นในสถานการณ์ต่างๆ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง ตั้งเป้าหมาย และลงมือพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม				
ข.เตรียมคำถามหรือประเด็นที่สนใจล่วงหน้า และพยายามมีส่วนร่วมในการอภิปรายอย่างน้อยหนึ่งครั้งในแต่ละกิจกรรม (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงความพยายามในการพัฒนาตนเองและเอาชนะความกลัว แต่อาจยังไม่ได้วิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริง				
ค.ปรึกษาเพื่อนหรืออาจารย์เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารในที่ประชุม (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงความตั้งใจแก้ปัญหา แต่พึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง				
ง.รอให้เพื่อนหรือคนอื่นถามคำถามที่ตนเองสงสัยแทน (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการหลีกเลี่ยงปัญหา ขาดความพยายามในการพัฒนาตนเอง				
10. ในการทำงานร่วมกับเพื่อนในโครงการพัฒนาสื่อการสอน คุณพบว่าตนเองมักจะรู้สึกไม่พอใจเมื่อความคิดของตนไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร ก.วิเคราะห์สาเหตุของความไม่พอใจ ฝึกรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเปิดใจ และพัฒนาทักษะการนำเสนอความคิดอย่างมีประสิทธิภาพ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการตระหนักรู้สูงสุด มีการวิเคราะห์ตนเอง ฝึกฝนการรับฟัง และพัฒนาทักษะการสื่อสาร				
ข.พยายามเข้าใจเหตุผลของเพื่อนร่วมงาน และหาจุดร่วมระหว่างความคิดของตนกับความคิดของกลุ่ม (3 คะแนน)				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
เหตุผล: แสดงความพยายามในการเข้าใจผู้อื่นและหาจุดร่วม แต่อาจยังไม่ได้พัฒนาทักษะการนำเสนอความคิดของตนเอง				
ค.ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการเกี่ยวกับวิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ (2 คะแนน)				
เหตุผล: แสดงความตั้งใจแก้ปัญหา แต่พึ่งพาคำแนะนำจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง				
ง.ยอมตามความคิดของกลุ่มทุกครั้งเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง (1 คะแนน)				
เหตุผล: แสดงถึงการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ขาดการพัฒนาตนเองและทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น				
1.2 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) หมายถึง ความสามารถของนิสิตครูในการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการคิดรูปแบบใหม่ ๆ ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่สร้างสรรค์แตกต่างจากเดิม โดยใช้การระดมสมองเน้นการคิดเชิงบวก เลือกและประเมินวิธีการแก้ปัญหาจนได้วิธีการที่ดีที่สุด เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาที่ยั่งยืนในรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
1. ในการฝึกสอน คุณพบว่านักเรียนในชั้นมีผลการเรียนที่แตกต่างกันมาก ทำให้การสอนเนื้อหาใหม่เป็นไปได้ยาก คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร				
ก.ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มที่ผสมผสานนักเรียนที่มีผลการเรียนต่างกัน และใช้เทคนิคการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (4 คะแนน)				
เหตุผล: แสดงถึงการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ใช้วิธีการใหม่ และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน				
ข.แบ่งชั้นเรียนเป็นกลุ่มย่อยตามระดับความสามารถ และปรับเนื้อหาการสอนให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม (3 คะแนน)				
เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ แต่อาจไม่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักเรียนที่มีความสามารถต่างกัน				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ค. จัดสอนเสริมนอกเวลาสำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ เพื่อให้ทำตามเพื่อนทัน (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นวิธีแก้ปัญหาแบบดั้งเดิม ไม่ได้แสดงถึงความคิดสร้างสรรค์มากนัก				
ง. สอนตามแผนการสอนปกติ และให้การบ้านเพิ่มเติมกับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ (1 คะแนน) เหตุผล: ไม่ได้แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และอาจไม่ช่วยลดช่องว่างระหว่างนักเรียน				
2. ในการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนสำหรับนักเรียน คุณพบว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร				
ก. จัดประชุมระดมสมองกับนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อหาไอเดียกิจกรรมที่มีคุณค่าแต่ใช้งบประมาณน้อย และขอความร่วมมือจากชุมชน (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดเชิงบวก การระดมสมอง และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์				
ข. ปรับรูปแบบกิจกรรมให้เป็นการเรียนรู้ผ่านโครงงานที่นักเรียนสามารถทำได้ในโรงเรียนหรือชุมชนใกล้เคียง (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ แต่อาจจำกัดประสบการณ์การเรียนรู้นอกห้องเรียน				
ค. ลดจำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยคัดเลือกเฉพาะนักเรียนที่มีผลการเรียนดี (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่สร้างสรรค์และอาจสร้างความไม่เท่าเทียมในการเรียนรู้				
ง. ยกเลิกกิจกรรมนอกห้องเรียนและจัดกิจกรรมในห้องเรียนแทน (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการหลีกเลี่ยงปัญหามากกว่าการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3. ในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ คุณพบว่าอุปกรณ์การทดลองในห้องปฏิบัติการไม่เพียงพอสำหรับนักเรียนทุกคน คุณจะแก้ปัญหาอย่างไร				
ก.ออกแบบการทดลองแบบสถานี โดยให้นักเรียนหมุนเวียนทำการทดลองในกลุ่มย่อย และใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (VR) เสริมในบางสถานี (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีและการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ				
ข.แบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มและมอบหมายให้แต่ละกลุ่มทำการทดลองที่แตกต่างกัน แล้วนำเสนอผลให้เพื่อนฟัง (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ แต่อาจทำให้นักเรียนไม่ได้ทำการทดลองครบทุกหัวข้อ				
ค.ให้นักเรียนทำการทดลองเป็นกลุ่มใหญ่ โดยมีครูเป็นผู้สาธิตการทดลอง (2 คะแนน) เหตุผล: แก้ปัญหาได้ แต่ลดโอกาสในการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติของนักเรียน				
ง.ใช้วิธีการสอนแบบบรรยายและใช้ดีโอสื่อการทดลองแทนการทำการทดลองจริง (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการหลีกเลี่ยงปัญหามากกว่าการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์				
4. ในการสอนวิชาภาษาอังกฤษ คุณพบว่านักเรียนมีความกังวลและไม่กล้าพูดภาษาอังกฤษในชั้นเรียน คุณจะแก้ปัญหาอย่างไร				
ก.จัดกิจกรรมบทบาทสมมติและเกมทางภาษาที่สนุกสนาน ให้นักเรียนได้ฝึกพูดในสถานการณ์จำลองที่หลากหลาย (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคนิคที่สนุกและลดความกังวลของนักเรียน				
ข.ใช้เทคโนโลยี เช่น แอปพลิเคชันฝึกพูดภาษาอังกฤษ ให้นักเรียนฝึกพูดกับ AI ก่อนพูดกับเพื่อนในชั้นเรียน (3 คะแนน)				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ แต่อาจขาดการปฏิสัมพันธ์จริงระหว่างนักเรียน				
ค.จัดกลุ่มย่อยให้นักเรียนฝึกพูดกันเอง โดยครูคอยให้คำแนะนำเป็นรายกลุ่ม (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ช่วยลดความกังวลได้บ้าง แต่อาจไม่ช่วยพัฒนาความมั่นใจในการพูดต่อหน้าคนหมู่มาก				
ง.ให้นักเรียนฝึกพูดทีละคนหน้าชั้นเรียน โดยให้คะแนนพิเศษสำหรับคนที่กล้าพูด (1 คะแนน) เหตุผล: อาจเพิ่มความกดดันและความกังวลให้กับนักเรียน ไม่ได้แก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์				
5. ในการจัดกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน คุณพบว่านักเรียนบางคนที่มีอาจจะไม่มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร				
ก.ออกแบบกิจกรรมกลุ่มแบบ Jigsaw ที่กำหนดบทบาทเฉพาะให้แต่ละคน และใช้ระบบ peer evaluation ในการประเมินการมีส่วนร่วม (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคนิคที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของทุกคน				
ข.จัดกลุ่มใหม่โดยคละนักเรียนที่มีส่วนร่วมน้อยกับนักเรียนที่กระตือรือร้น และมอบหมายบทบาทผู้นำให้นักเรียนที่มีส่วนร่วมน้อย (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่พยายามกระตุ้นการมีส่วนร่วม แต่อาจสร้างความกดดันให้กับนักเรียนบางคน				
ค.พูดคุยกับนักเรียนที่ไม่มีส่วนร่วมเป็นรายบุคคล เพื่อหาสาเหตุและให้คำแนะนำ (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นวิธีแก้ปัญหาที่ตรงประเด็น แต่อาจไม่ได้แก้ปัญหาในระดับโครงสร้างของกิจกรรมกลุ่ม				
ง.กำหนดบทลงโทษสำหรับนักเรียนที่ไม่มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่สร้างสรรค์และอาจส่งผลเสียต่อบรรยากาศการเรียนรู้				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
6. ในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ คุณพบว่านักเรียนส่วนใหญ่รู้สึกเบื่อหน่ายและมองว่าเนื้อหาไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน คุณจะแก้ปัญหาได้อย่างไร				
ก. ออกแบบการสอนแบบ Project-Based Learning โดยให้นักเรียนทำโครงงานที่ใช้คณิตศาสตร์แก้ปัญหาในชีวิตจริง และนำเสนอผลงานในรูปแบบนิทรรศการ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ เชื่อมโยงการเรียนรู้กับชีวิตจริง และส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก				
ข. ใช้เกมและแอปพลิเคชันทางคณิตศาสตร์ในการสอน เพื่อทำให้การเรียนรู้สนุกและน่าสนใจมากขึ้น (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่น่าสนใจและอาจช่วยเพิ่มแรงจูงใจ แต่อาจยังไม่ได้เชื่อมโยงกับชีวิตจริงมากนัก				
ค. เชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้คณิตศาสตร์ในอาชีพต่างๆ (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นวิธีที่อาจช่วยสร้างแรงบันดาลใจ แต่อาจไม่ได้แก้ปัญหการเรียนรู้การสอนในระยะยาว				
ง. ปรับเนื้อหาการสอนให้ง่ายลงและลดความซับซ้อนของโจทย์ปัญหา (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่ตรงจุดและอาจส่งผลเสียต่อคุณภาพการเรียนรู้ในระยะยาว				
7. ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คุณพบว่านักเรียนมีความสนใจและความถนัดที่หลากหลายมากจนยากที่จะจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของทุกคน คุณจะแก้ปัญหาได้อย่างไร				
ก. จัดทำ "ตลาดนัดกิจกรรม" โดยให้นักเรียนเสนอและจัดกิจกรรมตามความสนใจของตนเอง ภายใต้การดูแลของครู และให้เพื่อนนักเรียนเลือกเข้าร่วมตามความสนใจ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และตอบสนองความหลากหลายของนักเรียน				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ข.แบ่งกิจกรรมเป็นหมวดหมู่ตามความสนใจหลัก และให้นักเรียนเลือกเข้าร่วมตามความถนัด โดยหมุนเวียนกันทุกภาคเรียน (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่พยายามตอบสนองความหลากหลาย แต่อาจยังไม่ยืดหยุ่นเท่าตัวเลือก ก				
ค.จัดกิจกรรมแบบบูรณาการที่ผสมผสานหลายความสนใจเข้าด้วยกัน เช่น การทำละครที่ต้องใช้ทั้งศิลปะ ดนตรี และการแสดง (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นความพยายามในการตอบสนองความหลากหลาย แต่อาจไม่ตรงกับความต้องการเฉพาะของแต่ละคน				
ง.จัดกิจกรรมตามความสนใจของนักเรียนส่วนใหญ่ และให้นักเรียนที่มีความสนใจแตกต่างปรับตัว (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่คำนึงถึงความหลากหลายและอาจทำให้นักเรียนบางส่วนเสียโอกาสในการพัฒนาตามความถนัด				
8. ในการสอนวิชาประวัติศาสตร์ คุณพบว่านักเรียนส่วนใหญ่มองว่าเนื้อหาหน้าเบื่อและยากที่จะจดจำ คุณจะแก้ปัญหาอย่างไร				
ก.จัดทำโครงการ "เรียนรู้ประวัติศาสตร์ผ่านละครเวที" โดยให้นักเรียนแบ่งกลุ่มศึกษาเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์และนำเสนอในรูปแบบละครสั้น พร้อมจัดนิทรรศการประกอบ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก และช่วยให้นักเรียนเข้าใจและจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้น				
ข.ใช้เทคโนโลยี AR (Augmented Reality) ในการสร้างประสบการณ์จำลองเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ในห้องเรียน (3 คะแนน)				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ แต่อาจมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากรและการเตรียมการ				
ค.จัดทัศนศึกษาไปยังสถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ และให้นักเรียนทำรายงานสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ (2 คะแนน)				
เหตุผล: เป็นวิธีที่ช่วยสร้างประสบการณ์ตรง แต่อาจทำได้ไม่บ่อยและไม่ครอบคลุมทุกเนื้อหา ง.ใช้วิธีการท่องจำและทำแบบฝึกหัดเพิ่มเติมเพื่อให้นักเรียนจำเนื้อหาได้มากขึ้น (1 คะแนน)				
เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่สร้างสรรค์และอาจไม่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจหรือสนใจเนื้อหามากขึ้น				
9. ในการสอนวิชาภาษาไทย คุณพบว่านักเรียนมีปัญหาในการเขียนเรียงความและแสดงความคิดเห็น คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร				
ก.จัดทำโครงการ "นักเขียนน้อย" โดยให้นักเรียนเขียนบล็อกออนไลน์เกี่ยวกับหัวข้อที่สนใจ และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนในชั้นเรียน (4 คะแนน)				
เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และส่งเสริมการเขียนและแสดงความคิดเห็นในบริบทที่นักเรียนสนใจ				
ข.ใช้เทคนิค "เขียนเป็นคู่" (Pair Writing) โดยให้นักเรียนจับคู่กันเขียนเรียงความ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยกันปรับปรุงงานเขียน (3 คะแนน)				
เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ แต่อาจไม่ตอบโจทย์นักเรียนที่ต้องการพัฒนาทักษะการเขียนเดี่ยว				
ค.จัดชมรมนักเขียนหลังเลิกเรียน เพื่อให้นักเรียนที่สนใจได้ฝึกฝนเพิ่มเติม (2 คะแนน)				
เหตุผล: เป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้นักเรียนที่สนใจได้พัฒนาทักษะ แต่อาจไม่ครอบคลุมนักเรียนทั้งหมดที่มีปัญหา				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ง. เพิ่มการบ้านให้นักเรียนเขียนเรียงความมากขึ้น และให้คะแนนพิเศษสำหรับงานที่ดี (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่สร้างสรรค์และอาจเพิ่มภาระให้นักเรียนโดยไม่จำเป็น				
10. ในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ คุณต้องการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการทำงานเป็นทีมของนักเรียน แต่พบว่าเวลาในชั้นเรียนมีจำกัด คุณจะแก้ปัญหานี้อย่างไร				
ก. ใช้วิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) โดยให้นักเรียนศึกษาเนื้อหาที่บ้านผ่านวิดีโอออนไลน์ และใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับการทำกิจกรรมกลุ่ม การทดลอง และการอภิปราย (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และเน้นการพัฒนาทักษะที่ต้องการในเวลาเรียน				
ข. จัดทำโครงงานวิทยาศาสตร์ระยะยาว โดยให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มนอกเวลาเรียน และใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับการรายงานความก้าวหน้าและรับคำแนะนำ (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการคิดวิเคราะห์ แต่อาจมีข้อจำกัดในการติดตามและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด				
ค. จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรนอกเวลาเรียน เช่น ค่ายวิทยาศาสตร์ หรือชมรมนักวิทยาศาสตร์รุ่นเยาว์ (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะเพิ่มเติม แต่อาจไม่ครอบคลุมนักเรียนทั้งหมด				
ง. ลดเนื้อหาการสอนลงและเพิ่มเวลาสำหรับกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาที่อาจส่งผลเสียต่อการเรียนรู้เนื้อหาที่สำคัญ และไม่ได้แก้ปัญหการจัดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1.3 การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ (Resilience) หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์และจิตใจของนิสิตครูที่สามารถปรับตัว ฟื้นฟูสภาพอารมณ์และจิตใจได้อย่างรวดเร็ว ภายหลังการเผชิญกับเหตุการณ์ วิกฤติ หรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส เพื่อผ่านพ้นปัญหาอุปสรรคไปได้ และก้าวต่อไปเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้				
1. ในระหว่างการฝึกสอน คุณถูกครูพี่เลี้ยงวิจารณ์อย่างรุนแรงต่อนักเรียนว่าวิธีการสอนของคุณไม่เหมาะสม คุณจะรับมือกับสถานการณ์นี้อย่างไร				
ก.รับฟังคำวิจารณ์อย่างใจเย็น ขอคำแนะนำเพิ่มเติมจากครูพี่เลี้ยงหลังเลิกเรียน และวางแผนปรับปรุงการสอนในครั้งต่อไป (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการควบคุมอารมณ์ การเปิดใจรับฟัง และความพยายามในการพัฒนาตนเอง				
ข.พยายามอธิบายเหตุผลในการเลือกวิธีการสอนของตนเองกับครูพี่เลี้ยง และขอโอกาสปรับปรุงในครั้งหน้า (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการสื่อสารและการขอโอกาสปรับปรุง แต่อาจยังไม่เปิดใจรับฟังคำวิจารณ์เท่าที่ควร				
ค.รู้สึกเสียใจและท้อแท้ แต่พยายามทำให้ใจให้เข้มแข็งและปรึกษาเพื่อนนิสิตครูคนอื่นๆ เพื่อขอกำลังใจ (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการจัดการกับอารมณ์ แต่ยังไม่ได้มุ่งเน้นการแก้ปัญหาหรือพัฒนาตนเอง				
ง.รู้สึกโกรธและน้อยใจ คิดว่าครูพี่เลี้ยงไม่ยุติธรรม และตัดสินใจหลีกเลี่ยงการพูดคุยกับครูพี่เลี้ยงในอนาคต (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการไม่สามารถควบคุมอารมณ์และการหลีกเลี่ยงปัญหา ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการพัฒนาตนเอง				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
2. หลังจากทบทวนเตรียมตัวอย่างหนัก คุณสอบไม่ผ่านวิชาสำคัญที่จำเป็นสำหรับการเป็นครู คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร				
ก. วิเคราะห์ข้อผิดพลาดของตนเอง ปรีกษาอาจารย์เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุง และวางแผนการเรียนใหม่อย่างรอบคอบ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการเรียนรู้จากความผิดพลาด การหาแนวทางแก้ไข และการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมาย				
ข. ตั้งใจเรียนซ้ำในภาคการศึกษาถัดไป โดยปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนและการทำความเข้าใจเนื้อหา (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความมุ่งมั่นและความพยายามในการปรับปรุงตนเอง แต่อาจยังขาดการวิเคราะห์ปัญหาอย่างลึกซึ้ง				
ค. รู้สึกผิดหวังและท้อแท้ แต่พยายามให้กำลังใจตนเองและขอคำปรึกษาจากเพื่อนที่สอบผ่าน (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการจัดการกับอารมณ์และการหาแนวทางช่วยเหลือ แต่ยังไม่ได้วางแผนแก้ไขปัญหาย่างเป็นรูปธรรม				
ง. คิดว่าตนเองไม่เหมาะสมที่จะเป็นครู และพิจารณาเปลี่ยนสาขาวิชาหรือคณะ (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการยอมแพ้ต่ออุปสรรคและการขาดความพยายามในการแก้ไข้ปัญหา				
3. ในระหว่างการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าข้อมูลสำคัญบางส่วนหายไป ทำให้การนำเสนอไม่สมบูรณ์ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร				
ก. ยอมรับข้อผิดพลาดต่อชั้นเรียน นำเสนอส่วนที่มีอยู่อย่างมั่นใจ และขออนุญาตส่งข้อมูลเพิ่มเติมภายหลัง (4 คะแนน)				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
เหตุผล: แสดงถึงการควบคุมสติ การปรับตัวกับสถานการณ์ฉุกเฉิน และความรับผิดชอบ ข. พยายามสรุปประเด็นสำคัญจากความจำและดำเนินการนำเสนอต่อไป โดยเน้นส่วนที่มีข้อมูลครบถ้วน (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่อาจไม่สมบูรณ์เท่ากับการยอมรับและขอโอกาสแก้ไข				
ค. ขอเวลาพักสั้น ๆ เพื่อพยายามค้นหาข้อมูลที่หายไปบนคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อื่น (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่อาจทำให้เสียเวลาและไม่ได้แสดงถึงการปรับตัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น				
ง. รู้สึกตื่นตระหนกและขอยกเลิกการนำเสนอ เพื่อขอโอกาสนำเสนอใหม่ในครั้งหน้า (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการไม่สามารถควบคุมอารมณ์และการหลีกเลี่ยงปัญหา ซึ่งไม่เหมาะสมในสถานการณ์ดังกล่าว				
4. ในระหว่างการฝึกสอน คุณพบว่านักเรียนในชั้นมีพฤติกรรมก้าวร้าวและไม่เชื่อฟัง ทำให้คุณรู้สึกท้อแท้ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร ก. พยายามเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมนักเรียน ปรึกษาครูพี่เลี้ยง และวางแผนปรับกลยุทธ์การจัดการชั้นเรียน (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการควบคุมอารมณ์ การวิเคราะห์ปัญหา และการหาวิธีแก้ไขอย่างเป็นระบบ				
ข. ใช้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เช่น การให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่ดี และพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยวิธีเชิงบวก แต่อาจยังไม่ได้วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างลึกซึ้ง				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ค. ขอความช่วยเหลือจากครูพี่เลี้ยงในการควบคุมชั้นเรียน และสังเกตวิธีการของครูพี่เลี้ยง (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการยอมรับข้อจำกัดของตนเองและการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ แต่อาจยังขาดความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง				
ง. รู้สึกท้อแท้และคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการยอมแพ้ต่อปัญหาและขาดความพยายามในการปรับตัวหรือแก้ไขสถานการณ์				
5. คุณได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าทีมในโครงการสำคัญของคณะ แต่สมาชิกในทีมมีความขัดแย้งกันอย่างรุนแรง ทำให้งานไม่คืบหน้า คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร ก. จัดประชุมทีมเพื่อรับฟังปัญหาจากทุกฝ่าย หาจุดร่วมของความคิดเห็น และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง การสื่อสาร และการนำทีม				
ข. แบ่งงานให้สมาชิกทำเป็นส่วนๆ เพื่อลดการปะทะกัน และประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยตนเอง (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นวิธีแก้ปัญหาที่ช่วยให้งานดำเนินต่อไปได้ แต่อาจไม่ได้แก้ไขความขัดแย้งที่แท้จริง				
ค. ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการเพื่อขอคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งในทีม (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่ยังพึ่งพาการชี้แนะจากภายนอกมากกว่าการจัดการด้วยตนเอง				
ง. เสนอให้เปลี่ยนสมาชิกในทีมหรือขอลอนตัวจากการเป็นหัวหน้าทีม (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการหลีกเลี่ยงปัญหามากกว่าการแก้ไข ไม่แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวหรือการจัดการกับสถานการณ์ยากลำบาก				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
6. ในระหว่างการฝึกสอน คุณพบว่าแผนการสอนที่คุณตั้งใจเตรียมมาไม่สามารถนำไปใช้ได้จริงในห้องเรียน เนื่องจากนักเรียนมีพื้นฐานความรู้ต่างจากที่คาดการณ์ไว้มาก คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร				
ก.ปรับเปลี่ยนแผนการสอนทันทีให้เหมาะสมกับระดับของนักเรียน โดยใช้เทคนิคการสอนแบบยืดหยุ่น และวางแผนปรับปรุงแผนการสอนในระยะยาว (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็ว และการวางแผนระยะยาวเพื่อพัฒนาการสอน				
ข.ใช้การสอนแบบถาม-ตอบเพื่อประเมินความรู้ของนักเรียน และปรับเนื้อหาการสอนให้เหมาะสมกับระดับของนักเรียน (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี แต่อาจยังไม่ครอบคลุมการวางแผนระยะยาว				
ค.ดำเนินการสอนตามแผนที่เตรียมไว้ แต่ปรับลดความซับซ้อนของเนื้อหา และให้การบ้านเพิ่มเติมเพื่อเสริมความรู้พื้นฐาน (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นความพยายามในการปรับตัว แต่อาจไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของนักเรียน				
ง.ยกเลิกการสอนในวันนั้น และขอเวลาในการเตรียมแผนการสอนใหม่ทั้งหมด (1 คะแนน) เหตุผล: เป็นการหลีกเลี่ยงปัญหามากกว่าการปรับตัวและแก้ไขสถานการณ์				
7. หลังจากทุ่มเทเวลาและความพยายามอย่างมากในการเตรียมตัวสอบวัดความรู้ทางวิชาชีพครู คุณได้คะแนนต่ำกว่าที่คาดหวังไว้มาก คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร				
ก.วิเคราะห์ข้อผิดพลาดของตนเอง ปรึกษาอาจารย์เพื่อหาแนวทางพัฒนา และวางแผนการเตรียมตัวใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการเรียนรู้จากความผิดพลาด การหาแนวทางพัฒนา และการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมาย				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ข. ยอมรับผลการสอบ และตั้งใจเตรียมตัวให้ดีขึ้นสำหรับการสอบครั้งต่อไป โดยปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนและการทบทวน (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการยอมรับและความพยายามในการปรับปรุง แต่อาจยังขาดการวิเคราะห์ปัญหาอย่างลึกซึ้ง				
ค. รู้สึกผิดหวังและท้อแท้ แต่พยายามให้กำลังใจตนเองและขอคำปรึกษาจากเพื่อนที่สอบได้คะแนนดี (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการจัดการกับอารมณ์และการหาแนวทางช่วยเหลือ แต่ยังไม่ได้วางแผนแก้ไขปัญหาย่างเป็นรูปธรรม				
ง. สงสัยในความยุติธรรมของการสอบและคิดว่าตนเองอาจไม่เหมาะสมที่จะเป็นครู (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการไม่ยอมรับความจริงและการขาดความพยายามในการแก้ไขปัญหา				
8. ในระหว่างการทำวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าข้อมูลที่เก็บมาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทำให้ไม่สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามที่คาดหวัง คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร				
ก. ยอมรับผลการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามคาด วิเคราะห์สาเหตุ และพิจารณาปรับสมมติฐานหรือวิธีการวิจัยให้เหมาะสมมากขึ้น (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความเข้าใจในกระบวนการวิจัย การยอมรับความจริง และความสามารถในการปรับตัวทางวิชาการ				
ข. ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม และพิจารณาแนวทางการนำเสนอผลการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน (3 คะแนน) เหตุผล: เป็นการแสวงหาความช่วยเหลือและพยายามหาทางออก แต่อาจยังขาดความเป็นอิสระในการคิดแก้ปัญหา				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ค. พยายามหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการแก้ปัญหา แต่อาจไม่ถูกต้องตามหลักการวิจัยและจริยธรรมทางวิชาการ				
ง. รู้สึกท้อแท้และคิดว่างานวิจัยล้มเหลว จึงตัดสินใจยกเลิกการทำวิจัยนี้ (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการยอมแพ้ต่อปัญหาและขาดความเข้าใจในกระบวนการวิจัยที่แท้จริง				
9. ในระหว่างการนำเสนอโครงงานสำคัญต่อคณะกรรมการ คุณถูกตั้งคำถามที่ยากและไม่สามารถตอบได้หลายข้อ ทำให้รู้สึกอับอายและสูญเสียความมั่นใจ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร				
ก. ยอมรับว่าไม่สามารถตอบคำถามบางข้อได้ แสดงความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติม และขอโอกาสนำคำตอบมาเสนอในภายหลัง (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความซื่อสัตย์ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง				
ข. พยายามตอบคำถามให้ดีที่สุดตามความเข้าใจของตนเอง และขอข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงโครงงาน (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามและการเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะ แต่อาจยังไม่ได้แสดงถึงการยอมรับข้อจำกัดของตนเองอย่างเต็มที่				
ค. รู้สึกประหม่าและสับสน แต่พยายามรวบรวมสติและขอเวลาในการทบทวนข้อมูลเพื่อตอบคำถามในภายหลัง (2 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความพยายามในการควบคุมสถานการณ์ แต่อาจยังไม่สามารถจัดการกับอารมณ์และปฏิกิริยาได้อย่างเหมาะสม				

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ง.รู้สึกท้อแท้และสูญเสียความมั่นใจ จนไม่สามารถดำเนินการนำเสนอต่อได้ (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการไม่สามารถควบคุมอารมณ์และจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้				
10. ในระหว่างการทำกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คุณครูนักเรียนต่อต้านและไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้กิจกรรมไม่ประสบความสำเร็จตามที่วางแผนไว้ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร				
ก.พูดคุยกับนักเรียนเพื่อเข้าใจสาเหตุของการต่อต้าน ปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้ตรงกับความสนใจของนักเรียน และวางแผนการจัดกิจกรรมในอนาคตร่วมกับนักเรียน (4 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความสามารถในการปรับตัว การแก้ปัญหา และการสร้างความร่วมมือกับนักเรียน				
ข.ประเมินสถานการณ์และปรับเปลี่ยนกิจกรรมทันทีที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ โดยพยายามดึงความสนใจของนักเรียนด้วยวิธีการใหม่ๆ (3 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวเฉพาะหน้า แต่อาจยังไม่ได้แก้ไขปัญหาระกฐาน				
ค.ยุติกิจกรรมชั่วคราวและขอคำปรึกษาจากครูพี่เลี้ยงหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อหาแนวทางแก้ไข (2 คะแนน) เหตุผล: เป็นการพยายามหาทางออก แต่อาจแสดงถึงการขาดความมั่นใจในการจัดการปัญหาด้วยตนเอง				
ง.รู้สึกผิดหวังและยกเลิกกิจกรรม พร้อมทั้งตำหนินักเรียนที่ไม่ให้ความร่วมมือ (1 คะแนน) เหตุผล: แสดงถึงการไม่สามารถควบคุมอารมณ์และการขาดทักษะในการจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทาย				



แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู”

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยการศึกษา เรื่อง “รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น และข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบตามความเป็นจริง คำตอบของท่านถือเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

วันที่ทำการสัมภาษณ์ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ประเด็นที่ 1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	
1. ความสำคัญของการตระหนักรู้ในตนเองต่อนิสิต/นักศึกษาครู	

ประเด็นการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
2. แนวทางการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเองที่เหมาะสมกับนิสิต/นักศึกษาครู	
3. กิจกรรมหรือวิธีการใดที่จะช่วยส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเองของนิสิต/นักศึกษาครู	
ประเด็นที่ 2 ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	
4. ความสำคัญของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ต่อนิสิต/นักศึกษาครู	
5. แนวทางการพัฒนาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับนิสิต/นักศึกษาครู	
6. กิจกรรมหรือวิธีการใดที่จะช่วยส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนิสิต/นักศึกษาครู	
ประเด็นที่ 3 ด้านการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ	
7. ความสำคัญของการฟื้นฟูพลังทางจิตใจต่อนิสิต/นักศึกษาครู	
8. แนวทางการฟื้นฟูพลังทางจิตใจที่เหมาะสมกับนิสิต/นักศึกษาครู	
9. กิจกรรมหรือวิธีการใดที่จะช่วยส่งเสริมการฟื้นฟูพลังทางจิตใจของนิสิต/นักศึกษาครู	



แบบประเมินร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

คำชี้แจง

แบบประเมินร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู เป็นเครื่องมือการวิจัยที่ใช้เพื่อพิจารณา เสนอแนะ และตรวจสอบรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริม อภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบและ ประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการบริหารฯ ฉบับนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....

ตำแหน่ง

วันเวลาที่ทำการสัมภาษณ์และประเมิน วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภิทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

ประเด็น	ผลการประเมิน					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	ความเหมาะสม					
	โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					
	1	2	3	4	5	
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาอภิทักษะ						
1. การกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต ได้ว่า “มุ่งผลิตครูแห่งอนาคต ที่มีอภิทักษะอันเป็นรากฐานสำคัญในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเป็นผู้ที่สามารถตระหนักรู้ในตนเอง แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และฟันฝ่าทางจิตใจเพื่อพัฒนาตนเอง และสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน”						

ประเด็น	ผลการประเมิน ความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	1	2	3	4	5	
2. การกำหนดพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต ประกอบด้วยดังต่อไปนี้ 2.1 พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่ ส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเอง ผ่านกระบวนการ สะท้อนคิด การทำความเข้าใจตนเอง และการ วางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2.2 ออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่กระตุ้น ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดย เน้นการคิดนอกกรอบ การทำงานเป็นทีม และการคิด เชิงนวัตกรรม 2.3 เสริมสร้างทักษะการฟังพลังทางจิตใจ ผ่าน การฝึกทักษะการจัดการความเครียด การปรับตัว และการมองโอกาสในวิกฤต						
3. การกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ประกอบด้วย ดังต่อไปนี้ 3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิง บูรณาการ โดยบูรณาการอภিতักษะเข้าสู่หลักสูตรและ กระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ และสร้าง เครื่องมือและกลไกในการพัฒนาและประเมินอภี ทักษะ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้ กลยุทธ์ 1.1 การออกแบบหลักสูตรบูรณาการอภี ทักษะ (วิเคราะห์และปรับปรุงรายวิชาเดิม และสร้าง รายวิชาใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอภิตักษะ) กลยุทธ์ 1.2 การพัฒนาเครื่องมือประเมินอภี ทักษะ (พัฒนาแบบประเมินอภิตักษะ สร้างระบบ ติดตามและประเมินผล และจัดทำคู่มือการประเมิน อภิตักษะสำหรับอาจารย์) กลยุทธ์ 1.3 การสร้างโปรแกรมในการพัฒนา ศักยภาพนิสิตเกี่ยวกับอภิตักษะ (ออกแบบโปรแกรม ในการพัฒนาอภิตักษะ บริการให้คำปรึกษาและ พัฒนาศักยภาพนิสิต)						
3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน ประสบการณ์ตรง เป็นการสร้างประสบการณ์การ						

ประเด็น	ผลการประเมิน ความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	1	2	3	4	5	
เรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับโลกแห่งความเป็นจริง และพัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้ทักษะในสถานการณ์จริง ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ดังต่อไปนี้ กลยุทธ์ 2.1 การพัฒนาระบบฝึกประสบการณ์วิชาชีพเชิงลึก (ออกแบบระบบการฝึกประสบการณ์แบบเข้มข้น สร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาในเครือข่ายความร่วมมือของคณะศึกษาศาสตร์ จัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์ที่เน้นการพัฒนาทักษะร่วมกับครูในสถานศึกษา) กลยุทธ์ 2.2 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ (จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ พัฒนาระบบครูพี่เลี้ยงจากสถานศึกษา และสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์) กลยุทธ์ 2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียน (จัดโครงการศึกษาในชุมชนและแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ จัดกิจกรรมค่ายพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และการประกวดแข่งขันการสร้างนวัตกรรมและการแก้ปัญหาสังคม)						
3.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ดังต่อไปนี้ กลยุทธ์ 3.1 การพัฒนาการให้คำปรึกษา (จัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา พัฒนาระบบการโค้ชอย่างสร้างสรรค์ให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา) กลยุทธ์ 3.2 การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ (สร้างระบบการเรียนรู้ออนไลน์ให้กับนิสิต จัดทำระบบเส้นทางการพัฒนาตนเองให้กับนิสิต)						
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะ จะใช้หลักการ PDCA ของวงจรร Deming						
1. การวางแผน (Plan) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้						

ประเด็น	ผลการประเมิน ความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	1	2	3	4	5	
<u>องค์ประกอบที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและ ความต้องการ ประกอบด้วย</u> 1.1 การวิเคราะห์บริบท เป็นการศึกษา สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการ พัฒนาอภิไทธกะของนิสิตครู โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ SWOT Analysis 1.2 การประเมินความต้องการ เป็นการสำรวจ ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นิสิต คณาจารย์ สถานศึกษาในเครือข่ายความร่วมมือของ คณะศึกษาศาสตร์ และผู้ใช้บัณฑิต 1.3 การศึกษาแนวโน้มและทิศทาง เป็นวิเคราะห์ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและทักษะที่ จำเป็นสำหรับครูในอนาคต <u>องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด</u> ประกอบด้วย 2.1 การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เป็นการ กำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ในการพัฒนาอภิไทธกะ 2.2 การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ เป็นการ พัฒนาตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลการพัฒนาอภิไทธกะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ <u>องค์ประกอบที่ 3 การจัดทำแผนปฏิบัติการ</u> ประกอบด้วย 3.1 การกำหนดกิจกรรมและโครงการ เป็นการ ออกแบบกิจกรรมและโครงการที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ 3.2 การจัดสรรทรัพยากร เป็นการวางแผนการ จัดสรรงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรที่จำเป็น ในการดำเนินงาน 3.3 การกำหนดผู้รับผิดชอบ เป็นการมอบหมาย หน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						

ประเด็น	ผลการประเมิน ความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	1	2	3	4	5	
3.4 การกำหนดกรอบเวลา จัดทำปฏิทินการดำเนินงานและกำหนดระยะเวลาในการติดตามความก้าวหน้า						
2. การดำเนินการ (Do) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ <u>องค์ประกอบที่ 4 การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย</u> 4.1 การอบรมอาจารย์ เป็นการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของอาจารย์ในการส่งเสริมทักษะ 4.2 การพัฒนาครูพี่เลี้ยง เป็นการอบรมและพัฒนาครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาเครือข่ายให้มีความสามารถในการดูแลและให้คำแนะนำนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4.3 การสร้างทีมงาน เป็นการจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ <u>องค์ประกอบที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย</u> 5.1 การปรับปรุงรายวิชา เป็นการปรับปรุงเนื้อหาและกิจกรรมในรายวิชาเดิมให้บูรณาการการพัฒนาทักษะ 5.2 การพัฒนารายวิชาใหม่ เป็นการออกแบบและพัฒนารายวิชาใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะโดยเฉพาะ 5.3 การปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เป็นการส่งเสริมการใช้วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและกระตุ้นการพัฒนาทักษะ <u>องค์ประกอบที่ 6 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ประกอบด้วย</u> 6.1 การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ เป็นการดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะในแต่ละด้าน						

ประเด็น	ผลการประเมิน ความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	1	2	3	4	5	
6.2 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมให้นิสิตได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญและเพื่อนร่วมวิชาชีพ 6.3 การประกวดนวัตกรรม เป็นการจัดการประกวดโครงการหรือนวัตกรรมที่แสดงถึงการใช้ทักษะในการแก้ปัญหาทางการศึกษา <u>องค์ประกอบที่ 7 การพัฒนาระบบสนับสนุน</u> ประกอบด้วย 7.1 การพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ เป็นการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่นิสิตสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา 7.2 การพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา พัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาและการโค้ชที่มุ่งเน้นการพัฒนาอภিতักษะ						
3. การตรวจสอบ (Check) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ <u>องค์ประกอบที่ 8 การติดตามและประเมินผล</u> ประกอบด้วย 8.1 การประเมินตนเองของนิสิต ให้นิสิตประเมินการพัฒนาอภিতักษะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ 8.2 การประเมินโดยอาจารย์ อาจารย์ประเมินพัฒนาการของนิสิตในด้านอภিতักษะผ่านการสังเกต การสอบถาม และการประเมินผลงาน 8.3 การประเมินโดยครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาประเมินการแสดงออกถึงอภিতักษะในสถานการณ์จริง 8.4 การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก เชิญผู้เชี่ยวชาญมาประเมินผลการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะ <u>องค์ประกอบที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล</u> ประกอบด้วย 9.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินและแบบทดสอบต่าง ๆ						

ประเด็น	ผลการประเมิน ความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	1	2	3	4	5	
9.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และการสังเกต 9.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกับเป้าหมาย เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ 9.4 การรายงานผล จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานและนำเสนอต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						
4. การปรับปรุง (Act) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ <u>องค์ประกอบที่ 10 การทบทวนและปรับปรุง</u> <u>ประกอบด้วย</u> 10.1 การทบทวนกระบวนการ เป็นการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของกระบวนการดำเนินงาน 10.2 การระบุปัญหาและอุปสรรค ค้นหาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน 10.3 การระดมความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ไข จัดประชุมระดมความคิดเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน <u>องค์ประกอบที่ 11 การพัฒนาต่อยอด</u> ประกอบด้วย 11.1 การขยายผลกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ เป็นการนำกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จไปขยายผลในวงกว้าง 11.2 การพัฒนานวัตกรรม เป็นการนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาเป็นนวัตกรรมการศึกษา 11.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสถาบันอื่นเพื่อพัฒนาต่อยอดการดำเนินงาน <u>องค์ประกอบที่ 12 การจัดทำแผนพัฒนาต่อเนื่อง</u> <u>ประกอบด้วย</u> 12.1 การปรับปรุงแผนปฏิบัติการ เป็นการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนปฏิบัติการ						

ประเด็น	ผลการประเมิน ความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	1	2	3	4	5	
12.2 การกำหนดเป้าหมายใหม่ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดใหม่ที่ทำหายยิ่งขึ้น 12.3 การจัดทำแผนระยะต่อไป จัดทำแผนการดำเนินงานในระยะต่อไปโดยนำบทเรียนที่ได้รับมาประยุกต์ใช้						
องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ของการพัฒนาทักษะ						
1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) เมื่อนิสิต/นักศึกษาคูได้รับการพัฒนาด้านการตระหนักรู้ในตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ นิสิต/นักศึกษามีความสามารถดังต่อไปนี้ 1.1 รับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการภายในจิตใจของตนเองได้ 1.2 วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา 1.3 จัดการและยอมรับสภาวะต่างๆ ของตนเองได้ทั้งในบริบทการเรียนและการดำเนินชีวิตประจำวัน 1.4 ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย 1.5 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการสร้างจิตสำนึกภายใน						
2. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) เมื่อนิสิต/นักศึกษาคูได้รับการพัฒนาด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ นิสิต/นักศึกษามีความสามารถดังต่อไปนี้ 2.1 จัดการกับปัญหาด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ 2.2 ใช้เทคนิคการระดมสมองที่เน้นมุมมองเชิงบวกในการแก้ปัญหา 2.3 บูรณาการแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากกรอบความคิดเดิม 2.4 คัดเลือกและประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมที่สุด						

ประเด็น	ผลการประเมิน ความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อเสนอแนะในการปรับแก้
	1	2	3	4	5	
2.5 เฝ้าระวังและจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
3. การฟื้นฟูทางจิตใจ (Resilience) เมื่อนิสิต/นักศึกษาครูได้รับการพัฒนาด้านการฟื้นฟูทางจิตใจอย่างมีประสิทธิภาพ นิสิต/นักศึกษาจะมีความสามารถดังต่อไปนี้ 3.1 รักษาความมั่นคงทางจิตใจเมื่อเผชิญกับความยากลำบาก 3.2 ปรับตัวและฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุลได้อย่างรวดเร็วภายหลังการเผชิญกับวิกฤติหรือสถานการณ์ที่ท้าทาย 3.3 ก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง 3.4 มองเห็นโอกาสในท่ามกลางวิกฤติ 3.5 มุ่งมั่นเดินหน้ารื้อฟื้นเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างไม่ย่อท้อ						



แบบประเมินกิจกรรมการพัฒนาอภิทักษะ (Meta-skills) สำหรับนิสิตครู

คำชี้แจง

เกณฑ์การประเมินนี้ออกแบบขึ้นเพื่อวัดอภิทักษะ (Meta-skills) 3 ด้าน สำหรับนิสิตครู ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ โดยใช้กิจกรรมกลุ่มผ่าน 3 สถานการณ์ที่แตกต่างกัน พร้อมกับการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการกลุ่มและการทำงานร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของเกณฑ์การประเมิน

1. เพื่อประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนิสิตครู (สถานการณ์ที่ 1)
2. เพื่อประเมินความสามารถในการฟื้นฟูพลังทางจิตใจเมื่อเผชิญความเครียด (สถานการณ์ที่ 2)
3. เพื่อประเมินการตระหนักรู้ในตนเองและบทบาทความเป็นครู (สถานการณ์ที่ 3)
4. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการกลุ่มและการทำงานร่วมกัน

ลักษณะของเกณฑ์การประเมิน

เป็นเกณฑ์การประเมินแบบ Scoring Rubrics 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 (ปรับปรุง) ระดับ 2 (พอใช้) และระดับ 3 (ดี)

สถานการณ์ที่ 1 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
1. การระบุปัญหา	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ในกลุ่มที่สามารถระบุปัญหาในสถานการณ์ได้ชัดเจน ส่วนใหญ่ระบุไม่ตรงประเด็น	มีนิสิต 2-3 คน ในกลุ่มที่สามารถระบุปัญหาได้ชัดเจน และตรงประเด็น	มีนิสิตทั้ง 4 คน ในกลุ่มสามารถระบุปัญหาได้ชัดเจน ตรงประเด็น ครอบคลุมมิติต่างๆ ของสถานการณ์
2. การวิเคราะห์สาเหตุ	กลุ่มสามารถเสนอสาเหตุของปัญหาได้ไม่เกิน 2 ประเด็น และไม่มีการวิเคราะห์เชื่อมโยง	กลุ่มสามารถเสนอสาเหตุของปัญหาได้ 3-4 ประเด็น มีการวิเคราะห์เชื่อมโยงบางประเด็น	กลุ่มสามารถเสนอสาเหตุของปัญหาได้มากกว่า 4 ประเด็น มีการวิเคราะห์เชื่อมโยงระหว่างสาเหตุต่างๆ อย่างเป็นระบบ

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
3. การคาดการณ์ผลกระทบ	กลุ่มสามารถคาดการณ์ผลกระทบได้ไม่เกิน 2 ประเด็น เน้นเฉพาะผลกระทบระยะสั้น	กลุ่มสามารถคาดการณ์ผลกระทบได้ 3-4 ประเด็น มีทั้งผลกระทบระยะสั้นและระยะยาว	กลุ่มสามารถคาดการณ์ผลกระทบได้มากกว่า 4 ประเด็น ครอบคลุมทั้งตนเอง นักเรียน และสถานศึกษา ทั้งระยะสั้นและระยะยาว
4. แนวทางการแก้ไขปัญหา	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่สามารถเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุปแนวทางแก้ไขได้ไม่เกิน 2 วิธี	มีนิสิต 2-3 คน ที่สามารถเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุปแนวทางแก้ไขได้ 3-4 วิธี	มีนิสิตทั้ง 4 คน สามารถเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุปแนวทางแก้ไขได้มากกว่า 4 วิธี ที่หลากหลายและสร้างสรรค์
5. ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหา	กลุ่มเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เป็นวิธีการทั่วไป ขาดความแปลกใหม่ ไม่มีการบูรณาการแนวคิดหรือทฤษฎีทางการศึกษา	กลุ่มเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหาที่มีความแปลกใหม่ 1-2 วิธี มีการบูรณาการแนวคิดหรือทฤษฎีทางการศึกษาบ้าง	กลุ่มเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่มีความแปลกใหม่มากกว่า 2 วิธี มีการบูรณาการแนวคิดหรือทฤษฎีทางการศึกษาอย่างชัดเจน และสามารถอธิบายข้อดีที่แตกต่างจากวิธีการแก้ปัญหาแบบทั่วไป

สถานการณ์ที่ 2 การฟื้นฟูทางจิตใจ

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
1. การระบุปัญหา ความเครียด	กลุ่มสามารถระบุปัญหา ความเครียดได้ไม่เกิน 2 ประเด็น ไม่มีการอธิบายที่ชัดเจน	กลุ่มสามารถระบุปัญหา ความเครียดได้ 3-4 ประเด็น มีการอธิบายที่ชัดเจน	กลุ่มสามารถระบุปัญหาความเครียดได้มากกว่า 4 ประเด็น มีการอธิบายที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกับผลกระทบ ต่อการใช้ชีวิตประจำวัน
2. การวิเคราะห์สาเหตุของความเครียด	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่สามารถวิเคราะห์สาเหตุของความเครียดได้ลึกซึ้ง และกลุ่มสรุปสาเหตุได้ไม่เกิน 2 ประเด็น	มีนิสิต 2-3 คน ที่สามารถวิเคราะห์สาเหตุของความเครียดได้ลึกซึ้ง และกลุ่มสรุปสาเหตุได้ 3-4 ประเด็น	มีนิสิตทั้ง 4 คน สามารถวิเคราะห์สาเหตุของความเครียดได้ลึกซึ้ง และกลุ่มสรุปสาเหตุได้มากกว่า 4 ประเด็น โดยแยกเป็นปัจจัยภายใน และภายนอกชัดเจน
3. วิธีการแก้ปัญหาความเครียด	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่เสนอวิธีการแก้ปัญหาความเครียดที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุปวิธีการได้ไม่เกิน 2 วิธี	มีนิสิต 2-3 คน ที่เสนอวิธีการแก้ปัญหาความเครียดที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุปวิธีการได้ 3-4 วิธี	มีนิสิตทั้ง 4 คน เสนอวิธีการแก้ปัญหาความเครียดที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุปวิธีการได้มากกว่า 4 วิธี ที่หลากหลายและปฏิบัติได้จริง
4. การฟื้นฟูจิตใจ	กลุ่มสามารถเสนอวิธีการฟื้นฟูจิตใจได้ไม่เกิน 2 วิธี ไม่มีรายละเอียดขั้นตอนที่ชัดเจน	กลุ่มสามารถเสนอวิธีการฟื้นฟูจิตใจได้ 3-4 วิธี มีรายละเอียดขั้นตอนที่ชัดเจน	กลุ่มสามารถเสนอวิธีการฟื้นฟูจิตใจได้มากกว่า 4 วิธี มีรายละเอียดขั้นตอนที่ชัดเจน และมีการวางแผนปฏิบัติในระยะสั้นและระยะยาว

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเผชิญความเครียดของตนเองอย่างเปิดเผย	มีนิสิต 2-3 คน ที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเผชิญความเครียดของตนเองอย่างเปิดเผย มีการสะท้อนความรู้สึก	มีนิสิตทั้ง 4 คน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเผชิญความเครียดของตนเองอย่างเปิดเผย มีการสะท้อนความรู้สึก และเชื่อมโยงกับวิธีที่ตนเองเคยใช้จัดการ

สถานการณ์ที่ 3 การตระหนักรู้ในตนเอง

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
1. การวิเคราะห์ข้อความ	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่สามารถวิเคราะห์ข้อความพร้อมให้เหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นได้ชัดเจน	มีนิสิต 2-3 คน ที่สามารถวิเคราะห์ข้อความพร้อมให้เหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นได้ชัดเจน	มีนิสิตทั้ง 4 คน สามารถวิเคราะห์ข้อความพร้อมให้เหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นได้ชัดเจน มีการยกตัวอย่างประกอบ
2. การแสดงความคิดเห็นต่อข้อความ	กลุ่มสามารถสรุปประเด็นความคิดเห็นที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยได้ไม่เกิน 2 ประเด็น	กลุ่มสามารถสรุปประเด็นความคิดเห็นที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยได้ 3-4 ประเด็น	กลุ่มสามารถสรุปประเด็นความคิดเห็นที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยได้มากกว่า 4 ประเด็น พร้อมเหตุผลที่ชัดเจน
3. การตอบสนองต่อสถานการณ์ทางวิชาชีพ	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่แสดงเหตุผลประกอบการตัดสินใจชัดเจน มีการวิเคราะห์ผลดี-ผลเสีย	มีนิสิต 2-3 คน ที่แสดงเหตุผลประกอบการตัดสินใจชัดเจน มีการวิเคราะห์ผลดี-ผลเสีย	มีนิสิตทั้ง 4 คน แสดงเหตุผลประกอบการตัดสินใจชัดเจน มีการวิเคราะห์ผลดี-ผลเสีย และมีการเลือกที่สมดุลระหว่างการปฏิบัติตามและการปฏิเสธ
4. การประยุกต์จรรยาบรรณวิชาชีพครู	กลุ่มเชื่อมโยงการตัดสินใจกับจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้ไม่เกิน 2 ประเด็น	กลุ่มเชื่อมโยงการตัดสินใจกับจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้ 3-4 ประเด็น	กลุ่มเชื่อมโยงการตัดสินใจกับจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้มากกว่า 4 ประเด็น มีการอ้างอิงหลักจรรยาบรรณอย่างชัดเจน
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่เล่าประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกตัดสินตามข้อความที่กำหนดได้ชัดเจนและมีการตอบโต้อย่างสร้างสรรค์	มีนิสิต 2-3 คน ที่เล่าประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกตัดสินตามข้อความที่กำหนดได้ชัดเจนและมีการตอบโต้อย่างสร้างสรรค์	มีนิสิตทั้ง 4 คน เล่าประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกตัดสินตามข้อความที่กำหนดได้ชัดเจนและมีการตอบโต้อย่างสร้างสรรค์

การประเมินกระบวนการกลุ่ม (ใช้ประเมินทุกสถานการณ์)

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
1. การทำหน้าที่ Facilitator	Facilitator ไม่สามารถกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้ทั่วถึง มีสมาชิกไม่เกิน 1 คนที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	Facilitator สามารถกระตุ้นให้สมาชิก 2-3 คนแสดงความคิดเห็น มีการเชื่อมโยงความคิดเห็นบางส่วน	Facilitator สามารถกระตุ้นให้สมาชิกทั้ง 4 คนแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง มีการเชื่อมโยงความคิดเห็นและสรุปประเด็นได้ชัดเจน
2. การทำหน้าที่ Note Taker	Note Taker บันทึกข้อมูลได้ไม่ครบถ้วน น้อยกว่า 50% ของประเด็นที่อภิปราย ไม่มีการจัดระบบข้อมูล	Note Taker บันทึกข้อมูลได้ 50-80% ของประเด็นที่อภิปราย มีการจัดระบบข้อมูลพอใช้	Note Taker บันทึกข้อมูลได้มากกว่า 80% ของประเด็นที่อภิปราย มีการจัดระบบข้อมูลชัดเจน และสรุปประเด็นสำคัญได้
3. จำนวนประเด็นที่สรุปได้	กลุ่มสรุปประเด็นตามที่กำหนดในแต่ละสถานการณ์ได้น้อยกว่า 50%	กลุ่มสรุปประเด็นตามที่กำหนดในแต่ละสถานการณ์ได้ 50-80%	กลุ่มสรุปประเด็นตามที่กำหนดในแต่ละสถานการณ์ได้มากกว่า 80% และมีการเชื่อมโยงประเด็นอย่างเป็นระบบ
4. คุณภาพของการนำเสนอข้อสรุป	การนำเสนอข้อสรุปไม่ชัดเจน ขาดการจัดลำดับความสำคัญ มีการนำเสนอน้อยกว่า 3 ประเด็น	การนำเสนอข้อสรุปค่อนข้างชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญบางส่วน มีการนำเสนอ 3-4 ประเด็น	การนำเสนอข้อสรุปชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญของประเด็น มีการนำเสนอมากกว่า 4 ประเด็น และมีตัวอย่างประกอบ
5. การจัดการเวลา	ใช้เวลาในแต่ละขั้นตอนไม่เหมาะสม (เกินกว่าที่กำหนดมากกว่า 50%)	ค่อนข้างเหมาะสม (เกินที่กำหนดประมาณ 20-50%)	ใช้เวลาในแต่ละขั้นตอนเหมาะสม (เกินที่กำหนดไม่เกิน 20%) และสามารถบริหารจัดการเวลาให้ครอบคลุมทุกประเด็น

คำแนะนำในการใช้เกณฑ์การประเมิน

ก่อนการประเมิน

1. ผู้ประเมินควรศึกษาเกณฑ์การประเมินให้เข้าใจอย่างละเอียด และทำความเข้าใจความหมายของแต่ละระดับคะแนน
2. ควรชี้แจงเกณฑ์การประเมินให้ทีมทราบก่อนเริ่มกิจกรรม เพื่อให้ทีมเข้าใจเป้าหมายและความคาดหวังของกิจกรรม
3. เตรียมแบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคลและรายกลุ่มเพื่อใช้บันทึกข้อมูลระหว่างการทำกิจกรรม

ระหว่างการประเมิน

1. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผู้ประเมินควรเดินสังเกตแต่ละกลุ่มอย่างทั่วถึง จดบันทึกประเด็นสำคัญและนับจำนวนนิสิตที่มีส่วนร่วมในแต่ละประเด็น

2. การบันทึกหลักฐาน บันทึกจำนวนประเด็นที่แต่ละกลุ่มสรุปได้ และจำนวนนิสิตที่มีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม
3. ไม่แทรกแซงกระบวนการกลุ่ม ผู้ประเมินไม่ควรชี้นำหรือให้ความเห็นที่อาจมีอิทธิพลต่อการทำงานกลุ่ม
4. เก็บหลักฐานผลงาน เก็บกระดาษปฎิบัติที่ Note Taker บันทึกไว้เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา

การให้คะแนน

1. พิจารณาทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ ให้คะแนนโดยพิจารณาทั้งกระบวนการทำงานกลุ่มและคุณภาพของผลลัพธ์
2. ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ให้คะแนนตามหลักฐานที่สังเกตได้จริง โดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด
3. หลีกเลี่ยงอคติ ระวังไม่ให้ความชอบส่วนตัวหรือความประทับใจในบางคนมีผลต่อการให้คะแนนกลุ่ม
4. ตรวจสอบความสอดคล้อง หากมีผู้ประเมินหลายคน ควรตรวจสอบความสอดคล้องของการให้คะแนน

การแปลผล

1. คะแนนแต่ละสถานการณ์ (15 คะแนน) แปลผลดังนี้
 - 5-7 คะแนน ระดับ 1 (ปรับปรุง)
 - 8-11 คะแนน ระดับ 2 (พอใช้)
 - 12-15 คะแนน ระดับ 3 (ดี)
2. คะแนนรวมทั้ง 3 สถานการณ์ (45 คะแนน) แปลผลดังนี้
 - 15-25 คะแนน ระดับ 1 (ปรับปรุง)
 - 26-35 คะแนน ระดับ 2 (พอใช้)
 - 36-45 คะแนน ระดับ 3 (ดี)

การนำผลการประเมินไปใช้

1. ให้ข้อมูลย้อนกลับ นำผลการประเมินไปให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นิสิตเพื่อการพัฒนา โดยระบุจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา
2. ปรับปรุงการสอน วิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงวิธีการสอนและกิจกรรมให้ส่งเสริมการพัฒนา Meta-skills ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ติดตามพัฒนาการ ใช้เกณฑ์นี้ในการติดตามพัฒนาการของนิสิตอย่างต่อเนื่อง โดยอาจประเมินซ้ำในช่วงเวลาต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้า

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

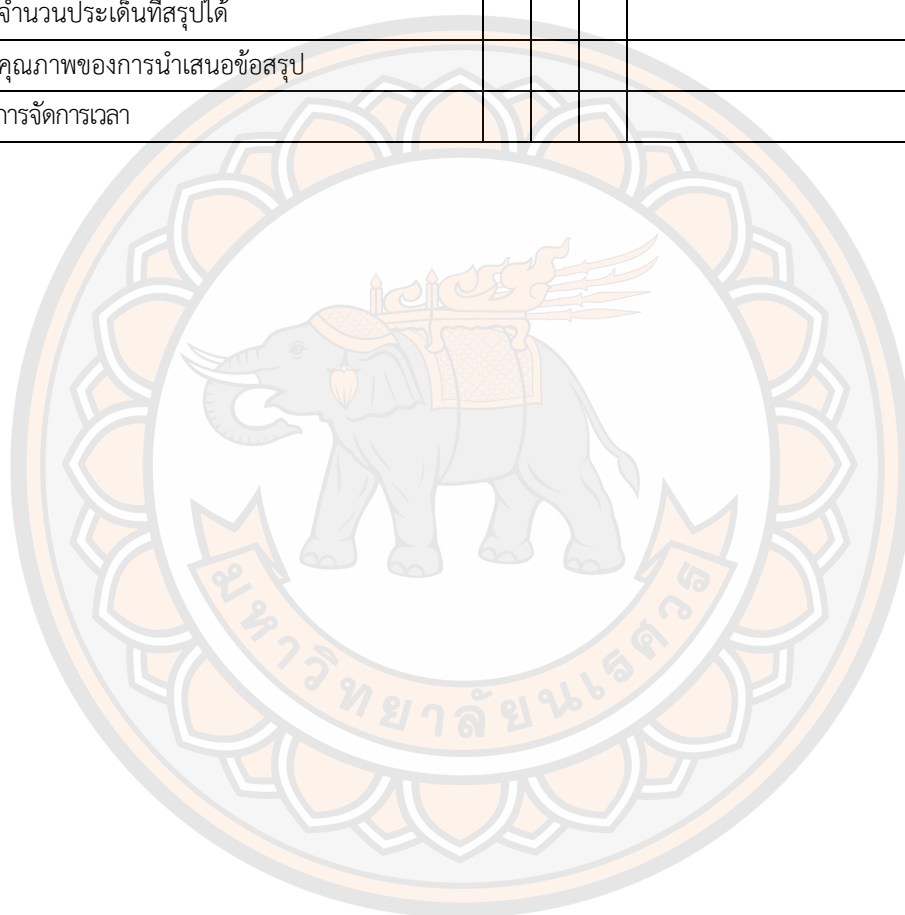
คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ชื่อ-สกุลของนิสิต/นักศึกษาครู.....
2. ชื่อกลุ่มที่กำลังประเมิน.....
3. ชั้นปีของนิสิต/นักศึกษาครู.....
4. สาขาวิชา.....
5. มหาวิทยาลัย.....
6. ลงชื่อผู้ประเมิน.....
7. วันที่ทำการประเมิน วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ตอนที่ 2 การประเมินกิจกรรมการพัฒนากิจกรรม (Meta-skills) สำหรับนิสิตครู

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	
สถานการณ์ที่ 1 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์				
1. การระบุปัญหา				
2. การวิเคราะห์สาเหตุ				
3. การคาดการณ์ผลกระทบ				
4. แนวทางการแก้ไขปัญหา				
5. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการแก้ปัญหา				
สถานการณ์ที่ 2 การฟื้นฟูจิตใจ				
1. การระบุปัญหาความเครียด				
2. การวิเคราะห์สาเหตุของความเครียด				
3. วิธีการแก้ปัญหาความเครียด				
4. การฟื้นฟูจิตใจ				
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์				
สถานการณ์ที่ 3 การตระหนักรู้ในตนเอง				
1. การวิเคราะห์ข้อความ				
2. การแสดงความคิดเห็นต่อข้อความ				
3. การตอบสนองต่อสถานการณ์ทางวิชาชีพ				

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	
4. การประยุกต์จรรยาบรรณวิชาชีพครู				
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์				
การประเมินกระบวนการกลุ่ม (ใช้ประเมินทุกสถานการณ์)				
1. การทำหน้าที่ Facilitator				
2. การทำหน้าที่ Note Taker				
3. จำนวนประเด็นที่สรุปได้				
4. คุณภาพของการนำเสนอข้อสรุป				
5. การจัดการเวลา				





ประเมินความพึงพอใจและความเป็นประโยชน์ต่อกิจกรรม
การอภิทัศนะของนิสิต/นักศึกษาครู

คำชี้แจง

ด้วยนางสาวญาดา ม่วงแก้ว นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ในระหว่างการดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอความกรุณาในตอบให้ครบทุกข้อ ซึ่งข้อมูลจากท่านจะเป็นคุณประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลและคำตอบของแบบสอบถามทุกข้อจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้นผู้วิจัยจะรายงานเป็นภาพรวม ไม่เปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลต่อสาธารณะ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ญาดา ม่วงแก้ว

(ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
2. ปัจจุบันท่านศึกษาอยู่ชั้นปีที่.....
3. สาขาวิชา.....
4. มหาวิทยาลัย.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงว่า “ท่านมีความคิดเห็นต่อกิจกรรมอย่างไร”

ข้อรายการ		น้อยที่สุด <—> มากที่สุด				
		1	2	3	4	5
	ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภีทักษะ					
1	เนื้อหาของกิจกรรมมีความทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู	1	2	3	4	5
2	กิจกรรมมีการออกแบบที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้แบบ Active Learning	1	2	3	4	5
3	ผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และทักษะเกี่ยวกับอภีทักษะ	1	2	3	4	5
4	สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสมและช่วยส่งเสริมการเรียนรู้	1	2	3	4	5
5	ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมที่จัด	1	2	3	4	5
6	บรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาอภีทักษะและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้	1	2	3	4	5
7	ภาพรวมของกิจกรรมการพัฒนาอภีทักษะตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของท่าน	1	2	3	4	5
	ความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู (กิจกรรมการพัฒนา)					
7	กิจกรรมการพัฒนาอภีทักษะช่วยพัฒนาทักษะการตระหนักในตนเองของท่านได้	1	2	3	4	5
8	กิจกรรมการพัฒนาอภีทักษะช่วยพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของท่านได้	1	2	3	4	5
9	กิจกรรมการพัฒนาอภีทักษะช่วยพัฒนาทักษะการฟื้นฟูพลังทางจิตใจของท่านได้	1	2	3	4	5
10	กิจกรรมการพัฒนาอภีทักษะช่วยพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น	1	2	3	4	5
11	กิจกรรมการพัฒนาอภีทักษะช่วยเตรียมความพร้อมในรายวิชาชีพครูให้กับท่าน	1	2	3	4	5

ข้อรายการ		น้อยที่สุด <—> มากที่สุด				
		1	2	3	4	5
12	ท่านสามารถนำอภิทัศนะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันได้	1	2	3	4	5





**ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการใช้รูปแบบการบริหาร
เพื่อส่งเสริมอภิตักษะของนิสิต/นักศึกษาครู**

คำชี้แจง

ด้วยนางสาวญาดา ม่วงแก้ว นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุริยบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ในช่วงการดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอความกรุณาในตอบให้ครบทุกข้อ ซึ่งข้อมูลจากท่านจะเป็นคุณประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลและคำตอบของแบบสอบถามทุกข้อจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้นผู้วิจัยจะรายงานเป็นภาพรวม ไม่เปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลต่อสาธารณะ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ญาดา ม่วงแก้ว

(ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
2. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
3. สาขาวิชา.....
4. ภาควิชา.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงว่า “ท่านมีความคิดเห็นต่อการใช้รูปแบบการบริหารอย่างไร”

ข้อรายการ		น้อยที่สุด <—> มากที่สุด				
		1	2	3	4	5
	ความเป็นได้ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู					
1	รูปแบบการบริหารสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงภายใต้บริบทของคณะศึกษาศาสตร์	1	2	3	4	5
2	กระบวนการและขั้นตอนในรูปแบบการบริหารสามารถดำเนินการได้ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่	1	2	3	4	5
3	บุคลากรสามารถเข้าใจและนำรูปแบบการบริหารไปปฏิบัติได้	1	2	3	4	5
4	รูปแบบการบริหารสามารถบูรณาการเข้ากับระบบการบริหารที่มีอยู่เดิม	1	2	3	4	5
5	รูปแบบการบริหารมีความคุ้มค่าในการนำไปใช้เมื่อเทียบกับผลลัพธ์ที่จะได้รับ	1	2	3	4	5
6	รูปแบบการบริหารสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	1	2	3	4	5
7	รูปแบบการบริหารสามารถประเมินผลสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม	1	2	3	4	5
	ความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ต่อการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู					
8	รูปแบบการบริหารนี้ช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูสามารถพัฒนาทักษะการตระหนักในตนเองได้	1	2	3	4	5
9	รูปแบบการบริหารนี้ช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูสามารถพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของตนเองได้	1	2	3	4	5
10	รูปแบบการบริหารนี้ช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูสามารถพัฒนาทักษะการฟื้นฟูทางจิตใจของตนเองได้	1	2	3	4	5
11	รูปแบบการบริหารนี้ช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูสามารถพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	1	2	3	4	5
12	รูปแบบการบริหารนี้ช่วยเตรียมความพร้อมให้นิสิต/นักศึกษาครูสำหรับการเป็นครูในอนาคต	1	2	3	4	5
13	รูปแบบการบริหารนี้ช่วยให้การจัดการหลักสูตรมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	1	2	3	4	5
14	รูปแบบการบริหารนี้ช่วยให้การพัฒนาทักษะเกิดผลลัพธ์ที่คุ้มค่ากับการลงทุน	1	2	3	4	5

ภาคผนวก ค คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู





คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู



หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

คำนำ

เอกสารคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้บริหาร คณาจารย์ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์สามารถนำรูปแบบการบริหารฯ ฉบับนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหรือส่งเสริมทักษะ (Meta-Skills) สำหรับนิสิต/นักศึกษาครูของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ได้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เชาวนชัย ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎาภาณุจน์ ไตพิทักษ์ และศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู และพัฒนางานวิจัยด้วยความเอาใจใส่ได้เป็นอย่างดี จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ญาดา ม่วงแก้ว
ผู้วิจัย



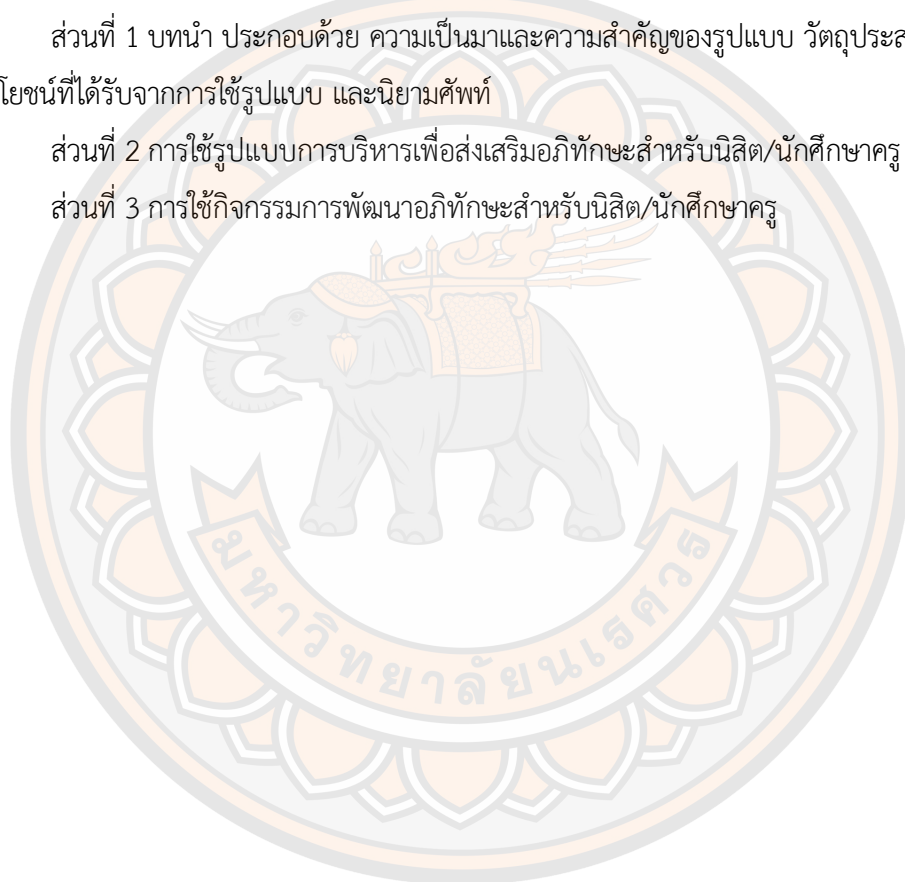
คำชี้แจง

เอกสารคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้บริหาร คณาจารย์ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ใช้เป็นแนวทางสำหรับพัฒนาหรือส่งเสริมทักษะ (Meta-Skills) สำหรับนิสิต/นักศึกษาครูของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครูสู่การปฏิบัติจริง แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้รูปแบบ และนิยามศัพท์

ส่วนที่ 2 การใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

ส่วนที่ 3 การใช้กิจกรรมการพัฒนาทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู



ส่วนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ

ในยุคโลกาภิวัตน์ 4.0 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างพลิกผัน (Disruption) ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมที่ต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี (สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย, 2563) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จำแนกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เช่น การก้าวเข้าสู่เมตาเวิร์ส (Metaverse) การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เปลี่ยนวิธีคิดและมุมมองของผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงทางความคิดริเริ่มแนวทางใหม่ และการเปลี่ยนแปลงด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีปริมาณมหาศาลได้อย่างรวดเร็ว (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2564) ปรากฏการณ์เหล่านี้นำไปสู่ความต้องการทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "อภিতักษะ" (Meta-skills) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัว จัดการกับปัญหาและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกที่มีความผันผวนสูง

“อภিতักษะ” หรือ Meta-skills เป็นชุดทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การนำตนเอง (Self-direction) การมีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long learning) (Nugraha & Mukhidin, 2018) จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของอภিতักษะพบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) 2) การแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) และ 3) การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) นักวิชาการส่วนใหญ่ยังเสนอว่า อภিতักษะเป็นความสามารถที่ใช้ในการปรับตัว (Adaptability) บุคคลที่มีอภিতักษะสูงจะเป็นผู้ที่รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง สามารถเข้าใจความเป็นจริงที่เกิดขึ้นได้ เปิดรับความรู้ใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับองค์ความรู้เดิม กล้าลองผิดลองถูก และพร้อมนำเอาไอเดียต่างๆ มาต่อยอดสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ (Razzetti, 2018; พิชชาดา ประสิทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว, 2565) ซึ่งทักษะเหล่านี้มีความจำเป็นอย่างมากในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

นิสิต/นักศึกษาครูถือเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาอภিতักษะ เนื่องจากในอนาคตพวกเขาจะเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ดังนั้น สถาบันการศึกษาโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการผลิตกำลังคนเพื่อพัฒนาประเทศ จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาให้นิสิตนักศึกษาหรือคนรุ่นใหม่ให้มีทักษะในการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนิสิตครู ซึ่งเป็นนิสิตนักศึกษาของคณะ

ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษา ครูในอนาคตจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างองค์ความรู้และประยุกต์ใช้การบูรณาการศาสตร์ต่างๆ เพื่อจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การพัฒนาทักษะให้กับนิสิต/นักศึกษาครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมให้พวกเขาสามารถปรับตัว สร้างความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และรับมือกับความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการสำรวจการแก้ปัญหาของเยาวชนไทยที่อยู่ช่วงในวัยเรียนของกองส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพจิต (2562) พบว่า เยาวชนไทยจำนวนไม่น้อยยังขาดทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และประสบปัญหาในการฟื้นฟูอารมณ์และสภาพจิตใจเมื่อเผชิญกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งหากปล่อยไว้นานอาจกลายเป็นภาวะซึมเศร้า ซึ่งเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่พบได้บ่อยที่สุดในนิสิตมหาวิทยาลัย (Ibrahim, Kelly, Adams, & Glazebrook, 2012) ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา รักษาจิกุล (2556) ที่ได้ศึกษาภาวะซึมเศร้าและพฤติกรรมความก้าวร้าวในนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวร พบความชุกของภาวะซึมเศร้าในนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวร ร้อยละ 24 ดังนั้น การพัฒนาทักษะจึงมีความสำคัญอย่างมากสำหรับนิสิต/นักศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะนิสิต/นักศึกษาครูซึ่งในอนาคตจะต้องเป็นผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะอย่างเป็นระบบเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาทักษะสำหรับนิสิตครูระดับอุดมศึกษา สามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้และวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น กระบวนการเรียนรู้แบบ "ซง-เชื่อม-ใช้" (Prompt-Connect-Apply) ซึ่งเป็นแนวทางจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างความหมาย (meaning-making) ผ่านการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างแท้จริง (วิเชียร ไชยบัง, 2561) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์ (Conflict Situation Skills Method) ที่ฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองและฝึกการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (สุคนธ์ สิ้นธพานนท์ และคณะ, 2562) การเรียนรู้โดยใช้การทำงานเป็นฐาน (Work-based Learning) ตามงานวิจัยของ Nurpratiwi and Amaliyah (2022) ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริงจากการทำงาน และการใช้โปรแกรม "CARE Model" ที่พัฒนามาจากแนวคิดการโค้ชทางปัญญาและจิตวิทยาเชิงบวก (พิชชาดา ประสิทธิโชค และกมลวรรณ คารมปราชญ์ คล้ายแก้ว, 2565) วิธีการเหล่านี้ล้วนเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะให้กับนิสิต/นักศึกษาครู ซึ่งการนำไปสู่การปฏิบัติจริงจำเป็นต้องมีการอบการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาทักษะให้เกิดขึ้นกับนิสิต/นักศึกษาครูของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องมีการกำหนดองค์ประกอบพื้นฐานทางการบริหารที่ชัดเจน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการผลิตครูแห่งอนาคตที่มีอภีทักษะ พันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่สนับสนุนการพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการส่งเสริมการพัฒนานิสิตครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งผลิตครูแห่งอนาคตที่มีอภีทักษะนั้น เปรียบเสมือนภาพอนาคตที่องค์กร

มุ่งหวังจะบรรลุ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการชี้แนะแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ดำเนินไปในทิศทางที่เหมาะสม (Kotler, 1999) นอกจากนี้ กระบวนการบริหารจัดการควรรียดหลักการบริหารที่เป็นระบบและต่อเนื่อง โดยอาจประยุกต์ใช้แนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ตามแนวคิดของ Deming (1986, as cited in Moen & Norman, 2010) ที่เน้นการวางแผนอย่างรอบคอบ การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการนำข้อมูลมาปรับปรุงแผนงานเพื่อยกระดับผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะช่วยให้การพัฒนาอภিতักษะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน

“รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู” ที่พัฒนาขึ้นมุ่งเน้นการจัดการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมอภিতักษะให้กับนิสิต/นักศึกษาครู จากการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอภিতักษะให้เกิดขึ้นกับนิสิต/นักศึกษาครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาในลักษณะที่มีรูปแบบการบริหารที่เป็นระบบและสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา รูปแบบการบริหารดังกล่าวผ่านการวิจัยและพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน เริ่มจากการพัฒนาองค์ประกอบของอภিতักษะที่เหมาะสมกับนิสิต/นักศึกษาครู การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตครู การพัฒนารูปแบบการบริหาร และการทดลองใช้รูปแบบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตครู ทำให้ได้รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นการนำรูปแบบการบริหารนี้ไปใช้ในทางปฏิบัติจริงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาครูแห่งอนาคตที่มีอภিতักษะและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครูฉบับนี้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำรูปแบบการบริหารไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาอภিতักษะให้เกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนหรือได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดหลักสูตรที่กำหนดไว้ เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาควรจะต้องเน้นคุณภาพของนิสิตครู ด้วยการติดตามเป็นระยะ เพื่อดูความก้าวหน้าของนิสิตครูในระหว่างการดำเนินกิจกรรม เน้นการประเมินตามสภาพจริงที่เกิดขึ้นกับตัวนิสิต คู่มือนี้จะช่วยให้การพัฒนาอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครูเกิดผลเป็นรูปธรรม และส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของบัณฑิตครูที่จะออกไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไป โดยคู่มือนี้จะอธิบายถึงองค์ประกอบ กระบวนการ และแนวทางในการนำรูปแบบการบริหารไปใช้ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา พร้อมทั้งเสนอแนะเครื่องมือและวิธีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การพัฒนาอภিতักษะของนิสิต/นักศึกษาครูเป็นไปอย่างมีระบบและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

ประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้รูปแบบ

1. สถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตครูได้รูปแบบการบริหารที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนำรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะไปใช้จะช่วยให้อาจารย์/นักศึกษามีกรอบการบริหารจัดการที่ชัดเจน ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการผลิตครูแห่งอนาคตที่มีทักษะ สามารถนำไปสู่การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามแนวคิดวงจรคุณภาพ PDCA ส่งผลให้การพัฒนาทักษะของนิสิต/นักศึกษาครูเป็นไปอย่างมีระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม

2. นิสิต/นักศึกษาครูได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพครูในอนาคต การใช้รูปแบบการบริหารนี้ทำให้นิสิต/นักศึกษาครูได้รับการพัฒนาทักษะทั้ง 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative problem solving) และการฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยให้บัณฑิตครูสามารถปรับตัว รับมือกับความท้าทาย และสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นำไปสู่การเป็นครูที่มีคุณภาพและพร้อมสำหรับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

นิยามศัพท์

1. **อภีทักษะ (Meta-skills)** หมายถึง ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคตที่ช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูสามารถที่จะเรียนรู้และปรับตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในขณะที่เรียนหรือทำงานต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การฟื้นพลังทางจิตใจ

1.1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูในการรับรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตน ผ่านกระบวนการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยอย่างตรงไปตรงมา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเกิดจากการสร้างจิตสำนึกภายใน ซึ่งประกอบด้วยการรับรู้ เข้าใจ จัดการและยอมรับสภาวะต่าง ๆ ของตน ทั้งในบริบทของการเรียนและการดำเนินชีวิตประจำวันภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย

1.2 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) หมายถึง ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาครูในการจัดการกับปัญหาวัยด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากกรอบความคิดเดิม โดยอาศัยเทคนิคการระดมสมองที่เน้นมุมมองเชิงบวก พร้อมทั้งการคัดเลือกและประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบจนได้วิธีการที่เหมาะสมที่สุด ทำให้สามารถเผชิญและจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) หมายถึง ความสามารถในการฟื้นคืนทางจิตใจของนิสิต/นักศึกษาครูในการปรับตัวและฟื้นคืนสู่สภาวะสมดุลได้อย่างรวดเร็วภายหลังการเผชิญกับวิกฤติ ความยากลำบาก หรือสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่งช่วยให้บุคคลมองเห็นโอกาสในท่ามกลางวิกฤติ สามารถก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง และยังคงมุ่งมั่นเดินหน้าสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างไม่ย่อท้อ

2. แบบวัดอภিতักษะ หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินอภিতักษะ (Meta-skills) สำหรับนิสิต/นักศึกษาครู ที่มีลักษณะเป็นแบบวัดเชิงสถานการณ์แบบเลือกตอบ (Multiple choices) 4 ตัวเลือก จำนวน 18 ข้อ ที่มีการให้คะแนน 1-4 ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การฟื้นพลังทางจิตใจ

3. รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะ หมายถึง โมเดลการพัฒนานิสิตครูเพื่อเสริมสร้างอภিতักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้และการปรับตัวเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในขณะที่ยังเรียนหรือใช้ชีวิตประจำวัน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ (Input) 2) กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ (Process) และ 3) ผลลัพธ์ของการพัฒนาอภিতักษะ (Output)

3.1 ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ (Input) หมายถึง องค์ประกอบพื้นฐานทางการบริหารที่กำหนดทิศทางและกรอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอภিতักษะของนิสิตครู ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ที่มุ่งผลิตครูแห่งอนาคตที่มีอภিতักษะ พันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่ครอบคลุมการพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการ ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง และสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.2 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภิตักษะ (Process) หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอภิตักษะของนิสิตครูตามวงจรคุณภาพ PDCA ของ Deming ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) ที่มีการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด และการจัดทำแผนปฏิบัติการ การดำเนินการ (Do) ที่มีการพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการพัฒนาระบบสนับสนุน การตรวจสอบ (Check) ที่มีการติดตามและประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล และการปรับปรุง (Act) ที่มีการทบทวนและปรับปรุง การพัฒนาต่อยอด และการจัดทำแผนพัฒนาต่อเนื่อง

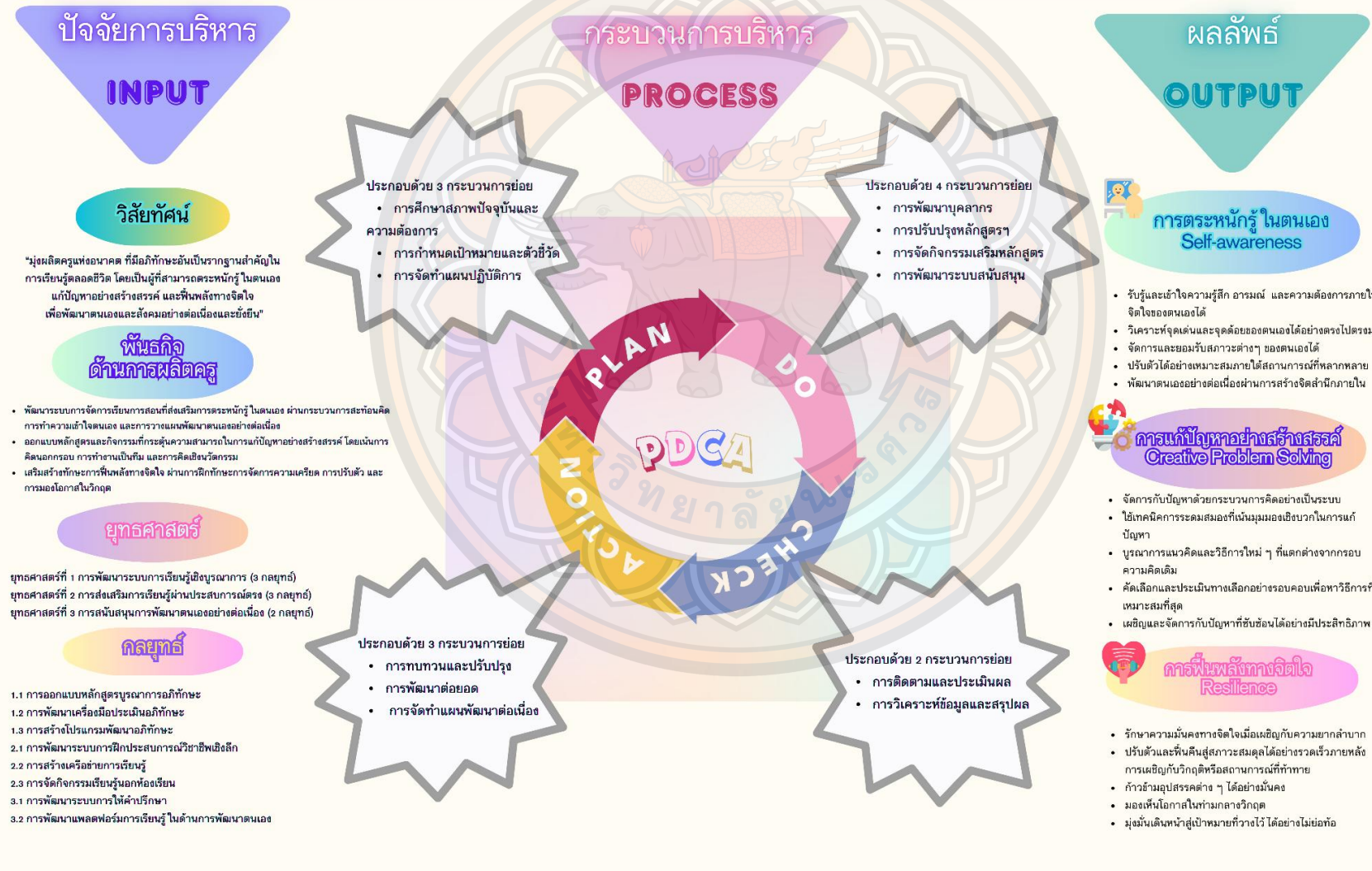
3.3 ผลลัพธ์ของการพัฒนาอภิตักษะ (Output) หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่เกิดขึ้นในตัวนิสิตครูหลังจากได้รับการพัฒนาอภิตักษะอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) และการฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience)



ส่วนที่ 2

การใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู



การพัฒนาอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครูให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบอย่างเป็นองค์รวม โดยรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะที่พัฒนาขึ้นนี้ ผู้วิจัยได้มีการออกแบบอย่างเป็นระบบตามแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกัน

ด้านปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ (Input) รูปแบบการบริหารนี้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนปัจจัยพื้นฐานทางการบริหาร เริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งผลิตครูแห่งอนาคตที่มีอภিতักษะอันเป็นรากฐานสำคัญในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การกำหนดพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตที่มุ่งพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ รวมถึงการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่เน้นการพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการ การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ด้านกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภিতักษะ (Process) รูปแบบการบริหารนี้นำหลักการวงจรคุณภาพ PDCA มาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 12 กระบวนการย่อยที่มีความเชื่อมโยงกัน โดยเริ่มจากการวางแผน (Plan) ที่ครอบคลุมการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด และการจัดทำแผนปฏิบัติการ ตามด้วยการดำเนินการ (Do) ที่ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการพัฒนาระบบสนับสนุน ต่อมาคือการตรวจสอบ (Check) ผ่านการติดตามและประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล และสุดท้ายคือการปรับปรุง (Act) ซึ่งครอบคลุมการทบทวนและปรับปรุง การพัฒนาต่อยอด และการจัดทำแผนพัฒนาต่อเนื่อง ทั้งหมดนี้ดำเนินการเป็นวงจรต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง

ด้านผลลัพธ์ของการพัฒนาอภিতักษะ (Output) รูปแบบการบริหารนี้มุ่งพัฒนาอภিতักษะทั้ง 3 ด้านให้เกิดขึ้นกับนิสิต/นักศึกษาครู ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ที่ช่วยให้นิสิตครูสามารถรับรู้และเข้าใจตนเอง วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) ที่ช่วยให้นิสิตครูสามารถจัดการกับปัญหาอย่างเป็นระบบ บูรณาการแนวคิดใหม่ๆ และเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ (Resilience) ที่ช่วยให้นิสิตครูสามารถควบคุมอารมณ์ ก้าวข้ามอุปสรรค และมองเห็นโอกาสในท่ามกลางวิกฤต

การนำรูปแบบการบริหารนี้ไปประยุกต์ใช้จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ไปจนถึงผลลัพธ์ ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครูเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และยั่งยืน สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันในยุคโลกาภิวัตน์ 4.0 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

การนำรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครูไปใช้ในบริบทของ คณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ ผู้บริหารควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและครบถ้วนตาม องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารที่ได้พัฒนาขึ้น โดยสามารถจำแนกกระบวนการนำไปใช้จริงได้เป็น 3 ขั้นตอนหลักตามลำดับองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมเชิงระบบ การบริหารจัดการตามวงจร PDCA และการติดตามผลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การเตรียมความพร้อมเชิงระบบ

การดำเนินงานเริ่มต้นด้วยการสร้างความเข้าใจร่วมในระดับคณะ โดยผู้บริหารต้องกำหนด วิสัยทัศน์ร่วมกับผู้บริหารระดับรองคณบดี คณะกรรมการประจำคณะ และคณาจารย์ เพื่อให้ทุกฝ่ายมี เป้าหมายร่วมในการผลิตบัณฑิตครูที่มีทักษะ (self-awareness, creative problem solving, resilience) อันเป็นรากฐานแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต จากนั้นจึงจัดทำพันธกิจให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พร้อมทั้งกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในระดับคณะอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านการบูรณาการทักษะเข้าสู่หลักสูตร การพัฒนาเครื่องมือประเมิน และการจัดกิจกรรมพัฒนานอกชั้นเรียน

ขั้นตอนต่อมาคือ การตั้งคณะกรรมการทำงานแต่ละกลยุทธ์ เช่น คณะทำงานด้านการพัฒนา หลักสูตร คณะทำงานด้านการประเมิน และคณะทำงานด้านกิจกรรมนอกหลักสูตร พร้อมกำหนด บทบาทหน้าที่ของแต่ละกลุ่มให้ครอบคลุมทั้งการออกแบบ พัฒนา ดำเนินการ และประเมินผล เพื่อเตรียมการบริหารจัดการเชิงองค์รวม

2. การบริหารจัดการตามวงจร PDCA

ในระยะดำเนินการ ผู้บริหารควรใช้วงจรคุณภาพ PDCA ซึ่งเป็นหัวใจของกระบวนการบริหาร โดยเริ่มจากขั้นตอนการวางแผน (Plan) ที่เน้นการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาทักษะ ผ่านเครื่องมือวิเคราะห์บริบท เช่น SWOT Analysis และ Gap Analysis โดยเน้น การมีส่วนร่วมของนิสิต คณาจารย์ และผู้ใช้บัณฑิต ต่อจากนั้นจึงกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ผลลัพธ์ และเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับทักษะเป้าหมายทั้งสามด้าน พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการ ที่ประกอบด้วยกิจกรรม โครงการ ผู้รับผิดชอบ งบประมาณ และระยะเวลา

ขั้นตอนการดำเนินการ (Do) คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์จะต้องดำเนินโครงการตามกลยุทธ์ ที่กำหนดไว้ ได้แก่ การปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาวิธีการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมพัฒนาอ กษะนอกหลักสูตร และการสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ระบบที่ปรึกษา ระบบพี่เลี้ยง และ แพลตฟอร์มออนไลน์ควบคู่กัน นอกจากนี้ยังต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น เป็นอาจารย์ ครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนเครือข่าย และนิสิตผู้นำ เพื่อให้สามารถส่งเสริมทักษะได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ผู้บริหารจะต้องกำหนดกระบวนการติดตามและประเมินผลอย่างรอบด้าน โดยครอบคลุมการประเมินตนเอง การประเมินโดยอาจารย์ ครูพี่เลี้ยง เพื่อน และผู้เชี่ยวชาญภายนอก รวมทั้งการใช้รูปแบบการประเมินแบบ Authentic Assessment เพื่อสะท้อนพฤติกรรมและความสามารถในการปฏิบัติงาน จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมจัดทำรายงานสรุปเสนอผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ขั้นตอนการปรับปรุง (Act) คณะจะต้องดำเนินการทบทวนกระบวนการโดยใช้ข้อมูลจากการประเมินมาเป็นฐานในการปรับปรุงกิจกรรมและแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงจัดการความรู้ (KM) เพื่อรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดี ถอดบทเรียน และนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมทางการบริหาร และการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งวางแผนการพัฒนาระยะต่อไป เช่น การจัดอบรมครูประจำการในด้านทักษะ และการสร้างเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง

3. การติดตามผลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

สุดท้าย ผู้บริหารคณะควรดำเนินการติดตามผลในระดับผลลัพธ์ (Output) อย่างต่อเนื่อง โดยใช้ตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนิสิตครูในด้านการตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ ทั้งนี้ควรเน้นการใช้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ ไม่ใช่เพียงเพื่อการตรวจสอบ เพื่อให้การพัฒนาทักษะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์อย่างแท้จริง เมื่อการดำเนินการครบรอบแล้ว ผู้บริหารจะต้องนำผลลัพธ์จากการดำเนินงานมาเป็นฐานในการวางแผนรอบถัดไป ทำให้วงจร PDCA หมุนต่อเนื่องไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการผลิตครูแห่งอนาคตที่มีทักษะเป็นฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต ได้ว่า **“มุ่งผลิตครูแห่งอนาคต ที่มีทักษะอันเป็นรากฐานสำคัญในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเป็นผู้ที่สามารถตระหนักรู้ในตนเอง แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และฟันฝ่าทางจิตใจ เพื่อพัฒนาตนเองและสังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน”**

2. การกำหนดพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิต ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

2.1 พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนที่ ส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเอง ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด การทำความเข้าใจตนเอง และการวางแผนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2 ออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่กระตุ้นความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยเน้นการคิดนอกกรอบ การทำงานเป็นทีม และการคิดเชิงนวัตกรรม

2.3 เสริมสร้างทักษะการฟันฝ่าทางจิตใจ ผ่านการฝึกทักษะการจัดการความเครียด การปรับตัว และการมองโอกาสในวิกฤต

3. การกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

3.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1) บูรณาการทักษะเข้าสู่หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

2) สร้างเครื่องมือและกลไกในการพัฒนาและประเมินทักษะ

โดยที่ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการ ประกอบด้วย

3 กลยุทธ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

➤ **กลยุทธ์ที่ 1.1 การออกแบบหลักสูตรบูรณาการทักษะ** มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาหลักสูตรทักษะ

แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรสหสาขา ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากรองคณบดีฝ่ายวิชาการ อาจารย์ผู้สอนหลากหลายสาขา ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร

2. การวิเคราะห์และปรับปรุงรายวิชาเดิม มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำแผนผังการวิเคราะห์รายวิชา

2.2 ประเมินช่องว่างการพัฒนาทักษะในรายวิชาปัจจุบัน

2.3 ออกแบบการปรับปรุงรายวิชาโดยพิจารณาจาก เพิ่มกิจกรรมส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเอง สอดแทรกกระบวนการคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ พัฒนากิจกรรมเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางอารมณ์เพื่อฟื้นฟูพลังทางจิตใจ

3. การสร้างรายวิชาใหม่ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3 พัฒนารายวิชาเฉพาะอภิทักษะ เช่น รายวิชาการพัฒนาตนเองและความตระหนักรู้ รายวิชาการคิดเชิงนวัตกรรมและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และรายวิชาการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางอารมณ์

3.4 ออกแบบรายวิชาแบบบูรณาการข้ามศาสตร์

Key Results

- ❖ ร้อยละ 80 ของรายวิชาได้รับการทบทวนและปรับปรุง
- ❖ พัฒนารายวิชาใหม่น้อยกว่า 3 รายวิชา
- ❖ ร้อยละ 80 ของอาจารย์เข้าใจและสามารถสอดแทรกอภิทักษะ

➤ **กลยุทธ์ที่ 1.2 การพัฒนาเครื่องมือประเมินอภิทักษะ** มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาแบบประเมินอภิทักษะ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 สร้างเครื่องมือประเมินเฉพาะแต่ละด้าน ได้แก่ แบบประเมินทักษะการตระหนักรู้ในตนเอง แบบประเมินทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และแบบประเมินทักษะการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ

1.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประเมินทั้งด้านความตรง ค่าอำนาจจำแนก และความเที่ยง

2. การสร้างระบบติดตามและประเมินผล มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 พัฒนาแพลตฟอร์มการติดตามผลการพัฒนา ได้แก่ การบันทึกข้อมูลนิสิตครูรายบุคคล เก็บประวัติผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และแสดงผลความก้าวหน้าของการพัฒนาบนแพลตฟอร์มของคณะศึกษาศาสตร์

2.2 ออกแบบระบบการประเมินแบบองค์รวม ได้แก่ การใช้ประเมินจากหลายแหล่ง (360 องศา) โดยรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษา และตัวนิสิตครู

3. การจัดทำคู่มือการประเมินอภิทักษะ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำคู่มือการประเมินอภิทักษะฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย หลักการและแนวคิด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การให้คะแนน

3.2 จัดอบรมผู้ประเมิน เป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันสำหรับการประเมิน และเป็นการพัฒนาทักษะการประเมิน

Key Results

- ❖ พัฒนาเครื่องมือประเมินครบทั้ง 3 ด้าน
- ❖ ความสอดคล้องของผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- ❖ อาจารย์ร้อยละ 80 ผ่านการอบรมการใช้เครื่องมือประเมิน

➤ **กลยุทธ์ที่ 1.3 การสร้างโปรแกรมพัฒนาอภีทักษะ** มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การออกแบบโปรแกรมพัฒนาอภีทักษะ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 1.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของนิสิตครูเป็นรายบุคคล
 - 1.2 พัฒนาโปรแกรมพัฒนาอภีทักษะแบบองค์รวม ประกอบด้วยโปรแกรมการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง โปรแกรมการพัฒนาการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และโปรแกรมการพัฒนาการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ
 - 1.3 ออกแบบกิจกรรมพัฒนาที่หลากหลาย
 - 1.4 สร้างระบบติดตามความก้าวหน้า
2. การให้บริการให้คำปรึกษาและพัฒนาศักยภาพ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 2.1 จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเฉพาะทาง
 - 2.2 พัฒนาระบบพี่เลี้ยงรายบุคคล
 - 2.3 จัดกิจกรรมกลุ่มสนับสนุนการพัฒนา
 - 2.4 สร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย

Key Results

- ❖ มีนิสิตเข้าร่วมโปรแกรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
- ❖ ความพึงพอใจของนิสิตต่อโปรแกรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- ❖ อัตราการพัฒนาอภีทักษะของนิสิตเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

3.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- 1) สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับโลกแห่งความเป็นจริง
- 2) พัฒนาความสามารถในการประยุกต์ใช้อภีทักษะในสถานการณ์จริง

โดยที่ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ประกอบด้วย

3 กลยุทธ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

➤ **กลยุทธ์ที่ 2.1 การพัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเชิงลึก**
มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การออกแบบระบบการฝึกประสบการณ์แบบเข้มข้น มีขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 1.1 วิเคราะห์รูปแบบการฝึกประสบการณ์ปัจจุบัน
 - 1.2 พัฒนารอบการฝึกประสบการณ์เชิงลึก ประกอบด้วย การออกแบบภารกิจและความรับผิดชอบที่ท้าทาย และสร้างเกณฑ์การประเมินแบบองค์รวม
 - 1.3 จัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์ ประกอบด้วย รายละเอียดขอบเขตงาน แนวทางการบันทึกและสะท้อนคิด เกณฑ์การประเมินทักษะ
2. การสร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาในเครือข่ายความร่วมมือของคณะศึกษาศาสตร์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 2.1 สำรวจและคัดเลือกสถานศึกษา โดยคัดเลือกสถานศึกษาที่มีนวัตกรรมการศึกษา และสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการพัฒนานิสิต
 - 2.2 พัฒนาข้อตกลงความร่วมมือ โดยการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ สร้างระบบพี่เลี้ยงและการสนับสนุน แลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้
3. การจัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 3.1 พัฒนาคู่มือการฝึกประสบการณ์ฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย แนวทางการเตรียมความพร้อม กระบวนการปฏิบัติงาน การบันทึกและสะท้อนคิด เกณฑ์การประเมินผล
 - 3.2 จัดอบรมนิสิตก่อนฝึกประสบการณ์
 - 3.3 สร้างระบบติดตามและสนับสนุนระหว่างฝึกประสบการณ์

Key Results

- ❖ มีสถานศึกษาให้ความร่วมมือไม่น้อยกว่า 30 แห่ง
- ❖ ร้อยละ 100 ของนิสิตผ่านการฝึกประสบการณ์
- ❖ คะแนนประเมินผลการฝึกประสบการณ์จากสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85

➤ **กลยุทธ์ที่ 2.2 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้** มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้
 - 1.1 พัฒนาฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา นวัตกรรม การเรียนรู้ และผู้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู
 - 1.2 ออกแบบรูปแบบกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การบรรยาย พิเศษ เวิร์กช็อปเชิงปฏิบัติการ การสนทนาแบบมีส่วนร่วม การศึกษาดูงาน

1.3 สร้างช่องทางการติดต่อและแลกเปลี่ยน เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์
การประชุมออนไลน์

2. การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงจากสถานศึกษา มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 กำหนดคุณสมบัติครูพี่เลี้ยง เช่น มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความเชี่ยวชาญในสาขา มีทักษะการโค้ชและให้คำปรึกษา

2.2 พัฒนาระบบการคัดเลือกและฝึกอบรมครูพี่เลี้ยง ได้แก่ อบรมแนวคิดการเป็นครูพี่เลี้ยง ให้ความรู้เกี่ยวกับอภิตักษะ พัฒนาทักษะการสอนงานและให้คำปรึกษา

2.3 ออกแบบระบบการจับคู่และติดตามผล ได้แก่ การจับคู่พี่เลี้ยงกับนิสิตอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการติดตามและประเมินผล การให้ข้อมูลป้อนกลับ

3. การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 พัฒนาระบบคลังความรู้ เช่น คลังวิดีโอการเรียนรู้ เอกสารและตำราออนไลน์ บทความวิชาการ คลิปการสอนสั้น ๆ

3.2 สร้างระบบชุมชนการเรียนรู้ เช่น กลุ่มสนทนาออนไลน์ การประชุมออนไลน์ ระบบครูพี่เลี้ยงออนไลน์

3.3 พัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ แบบประเมินอภิตักษะ แผนการพัฒนารายบุคคล ระบบติดตามความก้าวหน้า

Key Results

- ❖ จำนวนกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน
- ❖ มีครูพี่เลี้ยงจากสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 30 คน
- ❖ จำนวนผู้ใช้งานแพลตฟอร์มไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของนิสิตทั้งหมด

➤ **กลยุทธ์ที่ 2.3 การจัดกิจกรรมเรียนรู้นอกห้องเรียน** มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. โครงการศึกษาชุมชนและแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 วางแผนโครงการศึกษาชุมชน โดยเริ่มจากคัดเลือกพื้นที่เป้าหมาย กำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข และออกแบบกระบวนการศึกษาและแก้ปัญหา

1.2 พัฒนาระบบการมีส่วนร่วม โดยเริ่มจากประสานงานกับชุมชนสำรวจความต้องการและบริบท ร่วมวิเคราะห์ปัญหาและวางแผน

1.3 สนับสนุนการดำเนินโครงการ ได้แก่ จัดหาทรัพยากรและงบประมาณ ให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางวิชาการ และติดตามและประเมินผลโครงการ

2. กิจกรรมค่ายพัฒนาทักษะการเรียนรู้ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ออกแบบค่ายพัฒนาอภิทักษะ ประกอบด้วย การพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ

2.2 พัฒนาระบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ได้แก่ กิจกรรม Active Learning การฝึกปฏิบัติและสะท้อนคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม

2.3 สร้างเครื่องมือและการประเมินผล ได้แก่ แบบประเมินผลการเรียนรู้ แบบสะท้อนคิดรายบุคคล การให้ข้อมูลป้อนกลับ

3. การแข่งขันนวัตกรรมและการแก้ปัญหาสังคม มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ออกแบบเวทีการแข่งขัน โดยกำหนดประเภทและหมวดหมู่การแข่งขัน กำหนดเกณฑ์การประเมิน สร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วม

3.2 พัฒนาระบบการคัดเลือกและสนับสนุน โดยการคัดเลือกโครงการเข้าแข่งขัน การให้คำปรึกษาและพัฒนาโครงการ การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณ

3.3 สร้างระบบการเผยแพร่และขยายผล ได้แก่ การนำเสนอผลงาน การเผยแพร่สู่สาธารณะ การสนับสนุนการต่อยอดนวัตกรรม

Key Results

- ❖ มีโครงการแก้ปัญหาชุมชนอย่างน้อย 5 โครงการต่อปี
- ❖ จำนวนนิสิตเข้าร่วมค่ายพัฒนาทักษะไม่น้อยกว่าร้อยละ 70
- ❖ มีนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกอย่างน้อย 5 โครงการ

3.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- 1) ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 2) สร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ

โดยที่ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ดังต่อไปนี้

➤ กลยุทธ์ 3.1 การพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 วิเคราะห์และปรับปรุงระบบการให้คำปรึกษา โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของนิสิต และวิเคราะห์ช่องว่างในระบบการให้คำปรึกษา

1.2 ออกแบบระบบอาจารย์ที่ปรึกษาแบบองค์รวม โดยการกำหนดสัดส่วนนิสิตต่ออาจารย์ที่ปรึกษา สร้างคู่มือการให้คำปรึกษาแบบมืออาชีพ กำหนดมาตรฐานการให้คำปรึกษา

1.3 พัฒนาระบบการติดตามและสนับสนุน ได้แก่ กำหนดจำนวนครั้งในการพบปะและให้คำปรึกษา สร้างระบบการบันทึกและติดตามความก้าวหน้า พัฒนาช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย

2. การพัฒนาระบบการโค้ชอย่างสร้างสรรค์ มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 อบรมและพัฒนาทักษะการโค้ชให้อาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ หลักสูตรการโค้ชเชิงบวก เทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจ การให้คำปรึกษาแบบเสริมพลัง

2.2 พัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการโค้ช ได้แก่ แบบประเมินศักยภาพนิสิต แนวทางการวางแผนพัฒนารายบุคคล ระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์

2.3 สร้างชุมชนการเรียนรู้สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ เวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การศึกษาดูงานและอบรมเชิงปฏิบัติการ ระบบพี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา

Key Results

- ❖ ร้อยละ 80 ของอาจารย์ผ่านการอบรมระบบการโค้ช
- ❖ ความพึงพอใจของนิสิตต่อระบบการให้คำปรึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- ❖ อัตราการพัฒนาตนเองของนิสิตเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

➤ **กลยุทธ์ 3.2 การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ในด้านการพัฒนาตนเอง**
มีแนวทางการปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การสร้างระบบการเรียนรู้ออนไลน์ในด้านการพัฒนาตนเอง มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้เฉพาะด้าน ได้แก่ โมดูลการพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ

1.2 ออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ วิดีโอการเรียนรู้แบบ Active Learning แบบทดสอบและแบบประเมินออนไลน์ กิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

1.3 พัฒนาระบบการติดตามและสนับสนุน ได้แก่ ระบบการติดตามความก้าวหน้า การให้คำปรึกษาออนไลน์ และการให้รางวัลและการรับรองความสำเร็จ

2. การจัดทำระบบเส้นทางการพัฒนาตนเอง มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 พัฒนาเครื่องมือวิเคราะห์ศักยภาพรายบุคคล ได้แก่ แบบประเมินจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา การวินิจฉัยทักษะและความต้องการ ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา

2.2 ออกแบบเส้นทางการพัฒนาตนเอง ได้แก่ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เส้นทางความก้าวหน้าวิชาชีพ คู่มือการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.3 สร้างระบบสนับสนุนและติดตาม ได้แก่ การให้คำปรึกษาแบบต่อเนื่อง การติดตามและประเมินผลการพัฒนา การปรับแผนอย่างยืดหยุ่น

Key Results

- ❖ จำนวนโมดูลการเรียนรู้ออนไลน์อย่างน้อย 10 โมดูล
- ❖ ร้อยละ 80 ของนิสิตมีแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล
- ❖ อัตราการใช้งานแพลตฟอร์มไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาอภีทักษะ จะใช้หลักการ PDCA ของวงจร Deming โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Plan) ประกอบด้วย 3 กระบวนการย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการย่อยที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการ ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์บริบท เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาอภีทักษะของนิสิตครู โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ SWOT Analysis และวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่ (ทั้งบุคลากร งบประมาณ เทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐาน) เพื่อประเมินความพร้อมในการพัฒนาอภีทักษะ

1.2 การประเมินความต้องการ ได้แก่ การสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ นิสิต คณาจารย์ สถานศึกษาในเครือข่ายความร่วมมือของคณะศึกษาศาสตร์ และผู้ใช้บัณฑิต จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากนิสิต/นักศึกษาครู เพื่อให้มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง และสัมภาษณ์ผู้ใช้บัณฑิตเพื่อทราบความคาดหวังต่ออภีทักษะของบัณฑิตครู

1.3 การศึกษาแนวโน้มและทิศทาง เป็นวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและทักษะที่จำเป็นสำหรับครูในอนาคต

1.4 การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) โดยวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ในด้านอภีทักษะของนิสิต/นักศึกษาครู และระบุประเด็นเร่งด่วนที่ต้องพัฒนาเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

กระบวนการย่อยที่ 2 การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ประกอบด้วย

2.1 การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวในการพัฒนาอภีทักษะ โดยกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ช่องว่าง

2.2 การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลการพัฒนาอภีทักษะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ พร้อมทั้งระบุตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมที่สังเกตและวัดผลได้ชัดเจน เช่น พฤติกรรมการสะท้อนคิด พฤติกรรมการแก้ปัญหา และพฤติกรรมจัดการกับสถานการณ์ความเครียด และพัฒนาเกณฑ์การประเมินแบบรูบริก (Rubric) ที่มีมาตรฐานสำหรับแต่ละตัวชี้วัด

กระบวนการย่อยที่ 3 การจัดทำแผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย

3.1 การกำหนดกิจกรรมและโครงการ เป็นการออกแบบกิจกรรมและโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยระบุกิจกรรมที่ส่งเสริมอภিতักษะแต่ละด้านอย่างชัดเจน และออกแบบกิจกรรมที่หลากหลายทั้งในและนอกหลักสูตร เพื่อตอบสนองรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

3.2 การจัดสรรทรัพยากร เป็นการวางแผนการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน

3.3 การกำหนดผู้รับผิดชอบ เป็นการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.4 การกำหนดกรอบเวลา จัดทำปฏิทินการดำเนินงานและกำหนดระยะเวลาในการติดตามความก้าวหน้า

2. การดำเนินการ (Do) ประกอบด้วย 4 กระบวนการย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการย่อยที่ 4 การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

4.1 การอบรมอาจารย์ เป็นการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของอาจารย์ในการส่งเสริมอภিতักษะ

4.2 การพัฒนาครูพี่เลี้ยง เป็นการอบรมและพัฒนาครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาเครือข่ายให้มีความสามารถในการดูแลและให้คำแนะนำนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานศึกษาเครือข่ายเกี่ยวกับการพัฒนาอภিতักษะ

4.3 การสร้างทีมงาน เป็นการจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ และพัฒนาทีมอาจารย์แกนนำ (Teacher Trainers) ที่เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาอภিতักษะ

4.4 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) โดยการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพระหว่างอาจารย์ นิสิต/นักศึกษา และครูในโรงเรียนเครือข่าย จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมการถอดบทเรียนและแบ่งปันประสบการณ์การพัฒนาอภিতักษะ

กระบวนการย่อยที่ 5 การปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย

5.1 การปรับปรุงรายวิชา เป็นการปรับปรุงเนื้อหาและกิจกรรมในรายวิชาเดิมให้บูรณาการการพัฒนาอภিতักษะ

5.2 การพัฒนารายวิชาใหม่ เป็นการออกแบบและพัฒนารายวิชาใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาอภিতักษะโดยเฉพาะ

5.3 การปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เป็นการส่งเสริมการใช้วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและกระตุ้นการพัฒนาอภิทักษะ

5.4 การบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนรู้ โดยการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการเรียนรู้และติดตามพัฒนาการด้านอภิทักษะ หรือส่งเสริมการใช้แอปพลิเคชันและเครื่องมือดิจิทัลในการพัฒนาอภิทักษะด้วยตนเอง

กระบวนการย่อยที่ 6 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ประกอบด้วย

6.1 การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ เป็นการดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาอภิทักษะในแต่ละด้าน หรือจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงในโรงเรียนและบริบทวิชาชีพครู

6.2 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมให้นิสิตได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญและเพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือจัดเวทีนำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างนิสิต/นักศึกษาครูในแต่ละชั้นปี ตลอดจนการเชิญศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จมาแบ่งปันประสบการณ์และเป็นแรงบันดาลใจ

6.3 การประกวดนวัตกรรม เป็นการจัดการประกวดโครงการหรือนวัตกรรมที่แสดงถึงการใช้อภิทักษะในการแก้ปัญหาทางการศึกษา และสนับสนุนให้นิสิต/นักศึกษาครูพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบโจทย์ปัญหาในบริบทจริง

6.4 การจัดกิจกรรมจิตอาสาและบริการวิชาการ เป็นการจัดกิจกรรมจิตอาสาที่ส่งเสริมการพัฒนาอภิทักษะผ่านการทำงานเพื่อสังคม บูรณาการการพัฒนาอภิทักษะกับงานบริการวิชาการแก่โรงเรียนและชุมชน และสร้างโอกาสให้นิสิต/นักศึกษาครูได้ทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อแก้ปัญหาทางการศึกษา

กระบวนการย่อยที่ 7 การพัฒนาระบบสนับสนุน ประกอบด้วย

7.1 การพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ เป็นการพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่นิสิตสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา

7.2 การพัฒนาระบบการให้คำปรึกษา พัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาและการโค้ชที่มุ่งเน้นการพัฒนาอภิทักษะ

7.3 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยปรับปรุงพื้นที่การเรียนรู้ให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. การตรวจสอบ (Check) ประกอบด้วย 2 กระบวนการย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการย่อยที่ 8 การติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย

8.1 การประเมินตนเองของนิสิต ให้นิสิตประเมินการพัฒนาอภิทักษะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

8.2 การประเมินโดยอาจารย์ อาจารย์ประเมินพัฒนาการของนิสิตในด้านอภিতักษะ ผ่านการสังเกต การสอบถาม และการประเมินผลงาน

8.3 การประเมินโดยครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาประเมินการแสดงออกถึง อภিতักษะในสถานการณ์จริง

8.4 การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก เชิญผู้เชี่ยวชาญมาประเมินผลการ ดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะ

8.5 การประเมินโดยเพื่อน โดยจัดให้มีการประเมินระหว่างเพื่อนในกิจกรรมกลุ่มและ การทำงานร่วมกัน และส่งเสริมการให้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ระหว่างเพื่อน

8.6 การประเมินแบบ Authentic Assessment โดยพัฒนาวิธีการประเมินที่สะท้อน ความสามารถในการใช้อภิตักษะในสถานการณ์จริง ใช้การประเมินจากสภาพจริง โครงการงาน และการแก้ปัญหาในบริบทจริง และประเมินผ่านการนำเสนอผลงานและการสะท้อนคิดเกี่ยวกับ กระบวนการทำงาน

กระบวนการย่อยที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ประกอบด้วย

9.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินและ แบบทดสอบต่าง ๆ

9.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสนทนา กลุ่ม และการสังเกต

9.3 การตรวจสอบความสอดคล้องกับเป้าหมาย เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับ เป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

9.4 การรายงานผล จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานและนำเสนอต่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

4. การปรับปรุง (Act) ประกอบด้วย 3 กระบวนการย่อย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กระบวนการย่อยที่ 10 การทบทวนและปรับปรุง ประกอบด้วย

10.1 การทบทวนกระบวนการ เป็นการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของ กระบวนการดำเนินงาน และประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ

10.2 การระบุปัญหาและอุปสรรค ค้นหาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน

10.3 การระดมความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ไข จัดประชุมระดมความคิดเพื่อหา แนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน

10.4 การจัดการความรู้ (KM) เป็นการจัดการกระบวนการจัดการความรู้เพื่อถอด บทเรียนจากการดำเนินงาน รวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาอภিতักษะอย่างเป็น ระบบ เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลกรณีศึกษาและแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาอภিতักษะ

กระบวนการย่อยที่ 11 การพัฒนาต่อยอด ประกอบด้วย

11.1 การขยายผลกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ เป็นการนำกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จไปขยายผลในวงกว้าง

11.2 การพัฒนานวัตกรรม เป็นการนำผลการดำเนินงานมาพัฒนาเป็นนวัตกรรมการศึกษา

11.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสถาบันอื่นเพื่อพัฒนาต่อยอดการดำเนินงาน

11.4 การเผยแพร่ผลงาน เป็นการจัดทำระบบการเผยแพร่ผลงานและนวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนาทักษะ และพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่าย

กระบวนการย่อยที่ 12 การจัดทำแผนพัฒนาต่อเนื่อง ประกอบด้วย

12.1 การปรับปรุงแผนปฏิบัติการ เป็นการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนปฏิบัติการ

12.2 การกำหนดเป้าหมายใหม่ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดใหม่ที่ท้าทายยิ่งขึ้น

12.3 การจัดทำแผนระยะต่อไป จัดทำแผนการดำเนินงานในระยะต่อไปโดยนำบทเรียนที่ได้รับมาประยุกต์ใช้

12.4 การพัฒนาแผนการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง เป็นการวางแผนการติดตามบัณฑิตและการพัฒนาทักษะหลังสำเร็จการศึกษา เช่น พัฒนาหลักสูตรอบรมระยะสั้นเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับครูประจำการ และสร้างเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่องระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียน

ทั้งนี้ กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครูตามแนวคิด PDCA จะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นวงจร โดยการปรับปรุงในขั้นตอนสุดท้ายจะนำไปสู่การวางแผนใหม่อีกครั้ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการผลิตครูแห่งอนาคตที่มีทักษะอันเป็นรากฐานสำคัญในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

องค์ประกอบที่ 3 ผลลัพธ์ของการพัฒนาทักษะ

ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการพัฒนาทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) เมื่อนิสิต/นักศึกษาครูได้รับการพัฒนาด้านการตระหนักรู้ในตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ นิสิต/นักศึกษาครูจะมีความสามารถดังต่อไปนี้

1.1 รับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการภายในจิตใจของตนเองได้

1.2 วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้อย่างตรงไปตรงมา

1.3 จัดการและยอมรับสภาวะต่างๆ ของตนเองได้ทั้งในบริบทการเรียนและการดำเนินชีวิตประจำวัน

1.4 ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย

1.5 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการสร้างจิตสำนึกภายใน

2. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) เมื่อนิสิต/นักศึกษาครูได้รับการพัฒนาด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ นิสิต/นักศึกษาจะมีความสามารถดังต่อไปนี้

2.1 จัดการกับปัญหาด้วยกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ

2.2 ใช้เทคนิคการระดมสมองที่เน้นมุมมองเชิงบวกในการแก้ปัญหา

2.3 บูรณาการแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากกรอบความคิดเดิม

2.4 คัดเลือกและประเมินทางเลือกอย่างรอบคอบเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมที่สุด

2.5 เผชิญและจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การฟื้นพลังทางจิตใจ (Resilience) เมื่อนิสิต/นักศึกษาครูได้รับการพัฒนาการฟื้นพลังทางจิตใจ อย่างมีประสิทธิภาพ นิสิต/นักศึกษาจะมีความสามารถดังต่อไปนี้

3.1 ควบคุมอารมณ์และความรู้สึกได้ดีเมื่อต้องเผชิญปัญหา

3.2 กลับมาเป็นปกติได้อย่างรวดเร็วหลังจากเผชิญกับปัญหาหรือความกดดัน

3.3 ก้าวข้ามอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมั่นคง

3.4 มองเห็นโอกาสในท่ามกลางวิกฤต

3.5 มุ่งมั่นเดินหน้ารู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างไม่ย่อท้อ

ส่วนที่ 3

การใช้กิจกรรมการพัฒนาอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

การพัฒนาอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครูให้ประสบความสำเร็จตามรูปแบบการบริหารที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องมีกิจกรรมที่ออกแบบอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทของสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะกิจกรรมในรายวิชาชีพครู ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการหล่อหลอมนิสิต/นักศึกษาครูให้มีอภিতักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นครูในอนาคต

ตัวอย่างกิจกรรมที่นำเสนอนี้ได้รับการออกแบบตามกระบวนการเรียนรู้แบบ “ซง-เชื่อม-ใช้” (Prompt-Connect-Apply) ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างความหมายผ่านการมีส่วนร่วมของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยกิจกรรมแต่ละชุดมุ่งพัฒนาอภিতักษะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ ผ่านการใช้สถานการณ์จริงที่เป็นข่าว ประเด็นในแวดวงการศึกษา หรือสถานการณ์ที่นิสิต/นักศึกษาครูมีโอกาสพบเจอในขณะฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กิจกรรมเหล่านี้ได้รับการออกแบบโดยคำนึงถึง ความสอดคล้องกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครูทั้งในด้านปัจจัยการบริหาร กระบวนการบริหาร และผลลัพธ์ที่คาดหวัง ซึ่งจะช่วยให้นิสิต/นักศึกษาครูได้พัฒนาอภিতักษะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการประกอบวิชาชีพครูในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมตัวอย่างที่นำเสนอนี้เป็นเพียงแนวทางในการพัฒนาอภিতักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครูในรายวิชาชีพครูเท่านั้น ผู้สอนสามารถปรับเปลี่ยนหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนในแต่ละสถาบันการศึกษา รวมทั้งสามารถพัฒนากิจกรรมเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมอภিতักษะในด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรม “สถานการณ์เพื่อพัฒนาอภิทักษะนิสิตครู”

1. กิจกรรม “ซง-เชื่อม-ใช้ เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์” (สถานการณ์ที่ 1)

หลักการที่ใช้ กิจกรรมนี้ออกแบบโดยบูรณาการหลักการและแนวคิดหลายประการเข้าด้วยกัน ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้แบบ “ซง-เชื่อม-ใช้” (Prompt-Connect-Apply) ที่ส่งเสริมการสร้าง ความหมายผ่านการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning Method) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลอง และการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning: PBL) ที่กระตุ้นให้ผู้เรียน วิเคราะห์ปัญหาและค้นหาแนวทางแก้ไขด้วยตนเอง รวมถึงการโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching) ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนากระบวนการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งพัฒนาความสามารถ ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของอภิทักษะ

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 2 คาบเรียน (2 ชั่วโมง)

ลักษณะของกิจกรรม กิจกรรมสอดแทรกในรายวิชาชีพรู

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ นิสิตสามารถระบุปัญหาในสถานการณ์ทางวิชาชีพครูได้อย่างชัดเจน
2. เพื่อให้ นิสิตสามารถวิเคราะห์สาเหตุและคาดการณ์ผลกระทบของปัญหาได้อย่างเป็นระบบ
3. เพื่อให้ นิสิตสามารถเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยบูรณาการแนวคิด

ทางการศึกษา

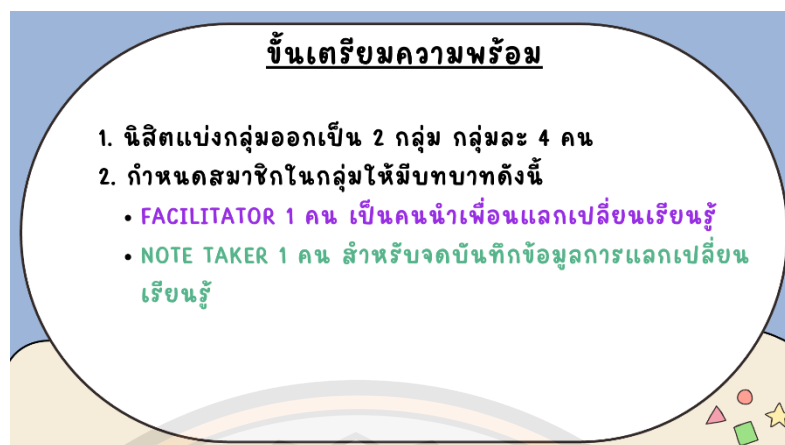
วิธีการดำเนินกิจกรรม

1. **ขั้นเตรียมความพร้อม (10 นาที)** มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 นิสิตแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 4 คน

1.2 กำหนดบทบาทในกลุ่ม ได้แก่ FACILITATOR 1 คน เป็นผู้นำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ NOTE TAKER 1 คน สำหรับจดบันทึกข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.3 แจกอุปกรณ์ ได้แก่ กระดาษปฎิทิน ปากกาเคมี และคำอธิบายสถานการณ์



2. ขั้น “ขง” (กระตุ้นการเรียนรู้) (15 นาที) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 นิสิตแต่ละกลุ่มศึกษาสถานการณ์ในข่าวตาม QR CODE ดังภาพ



2.2 อาจารย์ตั้งคำถามกระตุ้นความคิดว่า “หากนิสิตพบเจอสถานการณ์แบบนี้ในโรงเรียน นิสิตคิดว่าจะเกิดปัญหาอะไรบ้าง”

2.3 ให้นิสิตแต่ละกลุ่มอภิปรายเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ได้ศึกษา

3. ขั้น “เชื่อม” (สร้างความเข้าใจ) (40 นาที) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 นิสิตแต่ละคนแสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์ในข่าว คนละ 2 นาที

3.2 นิสิตแต่ละคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เคยพบเจอสถานการณ์คล้ายกันในอดีต (หากมี) คนละ 2 นาที

3.3 FACILITATOR นำเพื่อนในกลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นต่อไปนี้

- ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ดังกล่าวคืออะไร
- เกิดจากสาเหตุอะไร
- คาดว่าผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมาคืออะไรบ้าง

3.4 NOTE TAKER เขียนสรุปประเด็นลงในกระดานปฐพี

4. ขั้น “ใช้” (นำไปประยุกต์) (40 นาที) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 อาจารย์ตั้งโจทย์ว่า “ถ้าสมมตินิสิตได้ไปฝึกสอนในโรงเรียนต่าง ๆ ในปีถัดไป นิสิตแต่ละคนจะมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างไรบ้าง”

4.2 นิสิตแต่ละคนเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในฐานะของการเป็นครูในอนาคต คนละ 1 นาที

4.3 FACILITATOR นำเพื่อนในกลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในฐานะของการเป็นครูในอนาคตในภาพรวม

4.4 NOTE TAKER เขียนสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหาลงในกระดานปฐพี

5. ขั้นสรุป (20 นาที) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 แต่ละกลุ่มนำเสนอข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นต่อไปนี้

- ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ดังกล่าวคืออะไร
- สาเหตุของปัญหาเกิดจากสาเหตุใด
- ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา
- แนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในฐานะที่จะเป็นครูในอนาคต

5.2 อาจารย์สรุปภาพรวมและเชื่อมโยงกับแนวคิดการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ในบริบท

วิชาชีพครู

สื่อและอุปกรณ์

1. กระดานปฐพี
2. ปากกาเคมี
3. QR CODE สำหรับเข้าถึงข่าวสถานการณ์
4. แบบประเมินอภิทักษะด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

2. กิจกรรม “ขง-เชื่อม-ใช้ เพื่อฟื้นฟูพลังทางจิตใจ”

หลักการที่ใช้ กิจกรรมนี้ออกแบบโดยบูรณาการแนวคิดทางการเรียนรู้หลายประการเข้าด้วยกัน ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้แบบ “ขง-เชื่อม-ใช้” (Prompt-Connect-Apply) ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมและนำไปประยุกต์ใช้ การจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning Method) ที่เน้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงและการสะท้อนคิด การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning: PBL) ที่ใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และฝึกทักษะการแก้ปัญหา และการโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching) ที่ช่วยพัฒนากระบวนการคิดและการจัดการอารมณ์ โดยมุ่งพัฒนาการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ (Resilience) ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของอภิไภษะที่ช่วยให้คนสามารถจัดการความเครียดและฟื้นฟูจิตใจให้กลับมาเข้มแข็งในสถานการณ์ที่กดดัน

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 2 คาบเรียน (2 ชั่วโมง)

ลักษณะของกิจกรรม กิจกรรมสอดแทรกในรายวิชาชีวศร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้คนสามารถระบุปัญหาความเครียดในบริบทวิชาชีวศรได้
2. เพื่อให้คนสามารถวิเคราะห์สาเหตุของความเครียดได้อย่างลึกซึ้ง
3. เพื่อให้คนสามารถเสนอวิธีการแก้ไขปัญหความเครียดและการฟื้นฟูจิตใจได้อย่างเป็น

รูปธรรม

วิธีการดำเนินกิจกรรม

1. **ขั้นเตรียมความพร้อม (10 นาที)** มีรายละเอียดดังต่อไปนี้
 - 1.1 นิสิตแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 4 คน
 - 1.2 กำหนดบทบาทในกลุ่ม FACILITATOR 1 คน (ไม่ซ้ำคนเดิม) และ NOTE TAKER 1 คน
 - 1.3 แจกอุปกรณ์ ได้แก่ กระดาษปฎิรูป ปากกาเคมี และคำอธิบายสถานการณ์
2. **ขั้น “ขง” (กระตุ้นการเรียนรู้) (15 นาที)** มีรายละเอียดดังต่อไปนี้
 - 2.1 นิสิตแต่ละกลุ่มศึกษาสถานการณ์ในข่าวตาม QR CODE ดังภาพ



2.2 อาจารย์ตั้งคำถามกระตุ้นความคิดว่า “นิสิตเคยรู้สึกเครียด กังวล หรือวิตกกังวลเกี่ยวกับการเรียนหรือการทำงานในบริบทการศึกษาหรือไม่ เกิดอาการอย่างไร”

2.3 ให้นิสิตแต่ละกลุ่มอภิปรายเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ได้ศึกษา

3. ขั้น “เชื่อม” (สร้างความเข้าใจ) (40 นาที) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 นิสิตแต่ละคนแสดงความคิดเห็นต่อสถานการณ์ในข่าว คนละ 2 นาที

3.2 นิสิตแต่ละคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ผ่านมาที่เคยรู้สึกเครียด กังวล วิตกกังวลในเรื่องต่าง ๆ คนละ 2 นาที

3.3 FACILITATOR นำเพื่อนในกลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยคัดเลือก 2 ปัญหาที่เกิดขึ้นได้บ่อย พร้อมระบุว่าปัญหานั้นคืออะไร สาเหตุของปัญหาคาดว่าเกิดจากประเด็นใดได้บ้าง

3.4 NOTE TAKER สรุปประเด็นลงในกระดานปฐพี

4. ขั้น “ใช้” (นำไปประยุกต์) (40 นาที) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 อาจารย์ตั้งคำถามว่า

- “สมมตินิสิตประสบปัญหาดังกล่าว (2 ประเด็นที่เลือก) นิสิตแต่ละคนจะมีวิธีการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ได้อย่างไรบ้าง”

- “ถ้านิสิตรู้สึกดีหรือดาวนกับปัญหาที่ตนเองกำลังเผชิญ นิสิตจะมีวิธีการในการฟื้นฟูจิตใจตนเองให้กลับมาปกติโดยเร็วได้อย่างไรบ้าง”

4.2 นิสิตแต่ละคนเสนอแนวทางคนละ 3 นาที

4.3 FACILITATOR นำเพื่อนในกลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ในภาพรวม และวิธีการในการฟื้นฟูจิตใจตนเองให้กลับมาปกติโดยเร็ว

4.4 NOTE TAKER บันทึกข้อสรุปลงในกระดานปฐพี

5. ขั้นสรุป (15 นาที) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 แต่ละกลุ่มนำเสนอข้อสรุปเกี่ยวกับ

- ปัญหาที่เลือก 2 ปัญหา
- สาเหตุของปัญหาคาดว่าเกิดจากประเด็นใดได้บ้าง
- วิธีการแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์
- วิธีการในการฟื้นฟูจิตใจตนเองให้กลับมาปกติโดยเร็ว

5.2 อาจารย์สรุปภาพรวมและเชื่อมโยงกับแนวทางการฟื้นฟูพลังทางจิตใจในบริบทวิชาชีพครู

สื่อและอุปกรณ์

1. กระดาษปฐพี
2. ปากกาเคมี
3. QR CODE สำหรับเข้าถึงข่าวสถานการณ์
4. แบบประเมินอภิปักษะด้านการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ



3. กิจกรรม “ขง-เชื่อม-ใช้” เพื่อการตระหนักรู้ในตนเอง”

หลักการที่ใช้ กิจกรรมนี้ออกแบบโดยผสมผสานหลักการและแนวคิดทางการศึกษาที่หลากหลาย ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้แบบ “ขง-เชื่อม-ใช้” (Prompt-Connect-Apply) ที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เข้าด้วยกัน การจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning Method) ที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้จากสถานการณ์และประสบการณ์ตรง การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning: PBL) ที่ใช้ประเด็นปัญหาทางจริยธรรมและวิชาชีพเป็นตัวกระตุ้นการเรียนรู้ และการโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching) ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้สำรวจและเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง โดยมุ่งพัฒนาการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของทักษะที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตนเอง รู้จักวิเคราะห์ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของตนเองในบริบทวิชาชีพครู

ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 2 คาบเรียน (2 ชั่วโมง)

ลักษณะของกิจกรรม กิจกรรมสอดแทรกในรายวิชาวิชาชีพครู

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ข้อความและแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล
2. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถตระหนักรู้และประเมินค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติของตนเองต่อวิชาชีพครู
3. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในสถานการณ์ทางวิชาชีพโดยคำนึงถึงจรรยาบรรณวิชาชีพครู

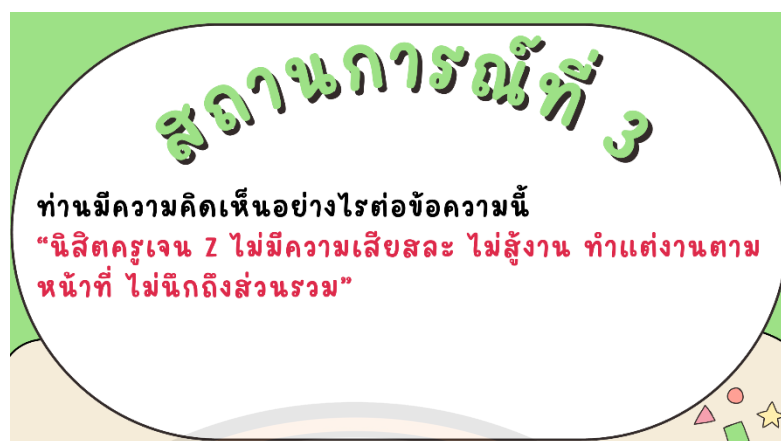
วิธีการดำเนินกิจกรรม

1. ขั้นเตรียมความพร้อม (10 นาที) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1.1 นิสิตแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 4 คน
- 1.2 กำหนดบทบาทในกลุ่ม: FACILITATOR 1 คน (ไม่ซ้ำคนเดิม) และ NOTE TAKER 1 คน
- 1.3 แจกอุปกรณ์ ได้แก่ กระดาษปฏีพ ปากกาเคมี และคำอธิบายสถานการณ์

2. ขั้น “ขง” (กระตุ้นการเรียนรู้) (15 นาที) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 นิสิตแต่ละกลุ่มอ่านข้อความที่กำหนดให้ “*นิสิตครูเจน Z ไม่มีความเสียสละ ไม่สู้งาน ทำแต่งงานตามหน้าที่ ไม่นึกถึงส่วนรวม*” ดังภาพ



2.2 อาจารย์ตั้งคำถามกระตุ้นความคิดว่า “นิสิตมีความคิดเห็นอย่างไรต่อข้อความนี้? เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เพราะเหตุใด”

2.3 ให้นิสิตแต่ละกลุ่มอภิปรายเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อความที่ได้อ่าน

3. ขั้น “เชื่อม” (สร้างความเข้าใจ) (40 นาที) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 นิสิตแต่ละคนแสดงความคิดเห็นต่อข้อความ (ถ้าเห็นด้วย เพราะอะไร ถ้าไม่เห็นด้วย เพราะอะไร) พร้อมยกตัวอย่างสถานการณ์ประกอบ คนละ 3 นาที

3.2 นิสิตแต่ละคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ผ่านมาที่เคยโดนผู้อื่นพูดถึงตนเองในแบบข้อความนี้ (ถ้ามี) และเล่าว่ามีการตอบโต้หรือโต้แย้งต่อประสบการณ์ดังกล่าวอย่างไร คนละ 3 นาที

3.3 FACILITATOR นำเพื่อนในกลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ในประเด็นภาพรวมที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยต่อข้อความนี้

3.4 NOTE TAKER สรุปประเด็นลงในกระดานปฐพี

4. ขั้น “ใช้” (นำไปประยุกต์) (40 นาที) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 อาจารย์ตั้งสถานการณ์สมมติว่า “สมมตินิสิตต้องไปฝึกสอนในชั้นปี 4 นิสิตมีรายวิชาที่ต้องสอนตามจำนวนชั่วโมงที่กำหนดครบถ้วนแล้ว แต่ครูที่เลี้ยงขอให้นิสิตสอนเพิ่มเติมเพื่อติวสอบ O-NET ให้กับนักเรียนในช่วงเวลาหลังเลิกเรียนเพิ่มเติม และขอให้นิสิตเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนทุกกิจกรรมในช่วงนอกเวลาปกติของโรงเรียน”

4.2 อาจารย์ตั้งคำถามว่า

- นิสิตแต่ละคนจะปฏิบัติอย่างไร ถ้าต้องปฏิบัติตามเพราะเหตุผลใด ถ้าจะปฏิเสธเพราะเหตุผลใด

4.3 นิสิตแต่ละคนแชร์แนวทางและเหตุผลคนละ 2 นาที

4.4 FACILITATOR นำเพื่อนในกลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปร่วมกันในภาพรวมเกี่ยวกับ

- ถ้าปฏิบัติตาม เพราะเหตุผลใด และจะเกิดผลดี-ผลเสียอย่างไร

- ถ้าจะปฏิเสธ เพราะเหตุผลใด และจะเกิดผลดี-ผลเสียอย่างไร

4.5 NOTE TAKER บันทึกข้อสรุปลงในกระดานปฐพี

5. ขั้นสรุป (15 นาที) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 แต่ละกลุ่มนำเสนอข้อสรุปเกี่ยวกับ

- การปฏิบัติตาม เพราะเหตุผลใด และจะเกิดผลดี-ผลเสียอย่างไร
- การทำงานนอกเวลาปกติ ถือเป็นความเสียหายของการเป็นครูหรือไม่ เพราะ

เหตุผลใด

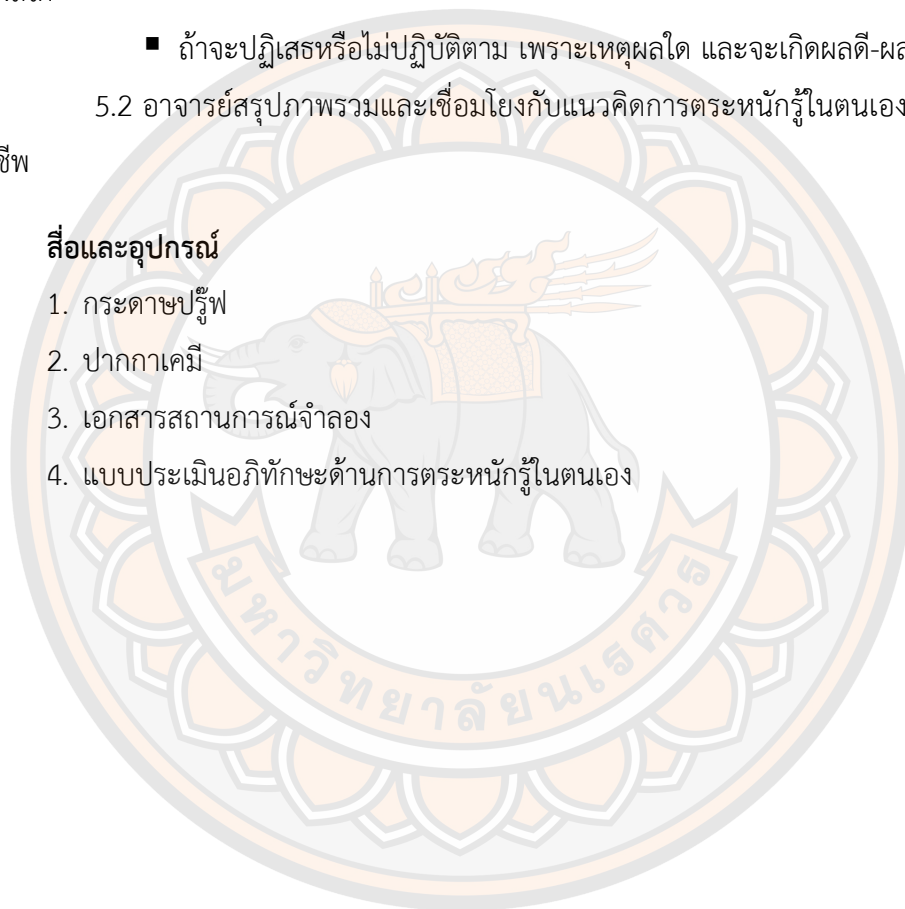
- ถ้าจะปฏิเสธหรือไม่ปฏิบัติตาม เพราะเหตุผลใด และจะเกิดผลดี-ผลเสียอย่างไร

5.2 อาจารย์สรุปภาพรวมและเชื่อมโยงกับแนวคิดการตระหนักรู้ในตนเอง จรรยาบรรณ

วิชาชีพ

สื่อและอุปกรณ์

1. กระดานปฐพี
2. ปากกาเคมี
3. เอกสารสถานการณ์จำลอง
4. แบบประเมินอภิปักษ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง



การวัดและประเมินผลกิจกรรม

การประเมินกิจกรรมใช้เกณฑ์การประเมินแบบ Scoring Rubrics 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

1. การประเมินด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (ประเมินตามเกณฑ์สถานการณ์ที่ 1) ประกอบด้วย 1) การระบุปัญหา 2) การวิเคราะห์สาเหตุ 3) การคาดการณ์ผลกระทบ 4) แนวทางการแก้ไข ปัญหา และ 5) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการแก้ปัญหา ดังตาราง 1

ตาราง 1 เกณฑ์การประเมินกิจกรรมตามสถานการณ์ที่ 1

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
1. การระบุปัญหา	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ในกลุ่มที่สามารถระบุปัญหาในสถานการณ์ได้ชัดเจน ส่วนใหญ่ระบุไม่ตรงประเด็น	มีนิสิต 2-3 คน ในกลุ่มที่สามารถระบุปัญหาได้ชัดเจน และตรงประเด็น	มีนิสิตทั้ง 4 คน ในกลุ่มสามารถระบุปัญหาได้ชัดเจน ตรงประเด็น ครอบคลุมมิติต่างๆ ของสถานการณ์
2. การวิเคราะห์สาเหตุ	กลุ่มสามารถเสนอสาเหตุของปัญหาได้ไม่เกิน 2 ประเด็น และไม่มี การวิเคราะห์เชื่อมโยง	กลุ่มสามารถเสนอสาเหตุของปัญหาได้ 3-4 ประเด็น มีการวิเคราะห์เชื่อมโยงบาง ประเด็น	กลุ่มสามารถเสนอสาเหตุของปัญหาได้มากกว่า 4 ประเด็น มีการวิเคราะห์เชื่อมโยงระหว่างสาเหตุต่างๆ อย่างเป็นระบบ
3. การคาดการณ์ผลกระทบ	กลุ่มสามารถคาดการณ์ผลกระทบได้ไม่เกิน 2 ประเด็น เน้นเฉพาะ ผลกระทบระยะสั้น	กลุ่มสามารถคาดการณ์ผลกระทบได้ 3-4 ประเด็น มีทั้งผลกระทบระยะสั้น และระยะยาว	กลุ่มสามารถคาดการณ์ผลกระทบได้มากกว่า 4 ประเด็น ครอบคลุมทั้ง ต่อตนเอง นักเรียน และสถานศึกษา ทั้งระยะสั้นและระยะยาว
4. แนวทางการแก้ไข ปัญหา	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่สามารถเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุปแนวทางแก้ไขได้ไม่เกิน 2 วิธี	มีนิสิต 2-3 คน ที่สามารถเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุปแนวทางแก้ไขได้ 3-4 วิธี	มีนิสิตทั้ง 4 คน สามารถเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุปแนวทางแก้ไขได้มากกว่า 4 วิธี ที่หลากหลายและสร้างสรรค์
5. ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมในการแก้ปัญหา	กลุ่มเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เป็นวิธีการทั่วไป ขาดความแปลกใหม่ ไม่มี การบูรณาการแนวคิดหรือ ทฤษฎีทางการศึกษา	กลุ่มเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหาที่มีความแปลกใหม่ 1-2 วิธี มีการบูรณาการ แนวคิดหรือทฤษฎีทาง การศึกษาบ้าง	กลุ่มเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่มีความแปลกใหม่มากกว่า 2 วิธี มีการบูรณาการแนวคิดหรือทฤษฎีทางการศึกษาอย่างชัดเจน และสามารถอธิบายข้อดีที่แตกต่างจากวิธีการแก้ปัญหาแบบทั่วไป

2. การประเมินด้านการฟื้นฟูพลังทางจิตใจ (ประเมินตามเกณฑ์สถานการณ์ที่ 2) ประกอบด้วย 1) การระบุปัญหาความเครียด 2) การวิเคราะห์สาเหตุของความเครียด 3) วิธีการแก้ไข ปัญหาความเครียด 4) การฟื้นฟูจิตใจ และ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ดังตาราง 2

ตาราง 2 เกณฑ์การประเมินกิจกรรมตามสถานการณ์ที่ 2

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
1. การระบุปัญหา ความเครียด	กลุ่มสามารถระบุปัญหา ความเครียดได้ไม่เกิน 2 ประเด็น ไม่มีการอธิบายที่ ชัดเจน	กลุ่มสามารถระบุปัญหา ความเครียดได้ 3-4 ประเด็น มีการอธิบายที่ชัดเจน	กลุ่มสามารถระบุปัญหาความเครียด ได้มากกว่า 4 ประเด็น มีการอธิบาย ที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกับผลกระทบ ต่อการใช้ชีวิตประจำวัน
2. การวิเคราะห์สาเหตุ ของความเครียด	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่ สามารถวิเคราะห์สาเหตุ ของความเครียดได้ลึกซึ้ง และกลุ่มสรุปสาเหตุได้ไม่ เกิน 2 ประเด็น	มีนิสิต 2-3 คน ที่สามารถ วิเคราะห์สาเหตุของ ความเครียดได้ลึกซึ้ง และ กลุ่มสรุปสาเหตุได้ 3-4 ประเด็น	มีนิสิตทั้ง 4 คน สามารถวิเคราะห์ สาเหตุของความเครียดได้ลึกซึ้ง และ กลุ่มสรุปสาเหตุได้มากกว่า 4 ประเด็น โดยแยกเป็นปัจจัยภายใน และภายนอกชัดเจน
3. วิธีการแก้ไข ปัญหาความเครียด	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่เสนอ วิธีการแก้ปัญหาคือความเครียด ที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุป วิธีการได้ไม่เกิน 2 วิธี	มีนิสิต 2-3 คน ที่เสนอวิธีการ แก้ปัญหาคือความเครียดที่ เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุป วิธีการได้ 3-4 วิธี	มีนิสิตทั้ง 4 คน เสนอวิธีการแก้ไข ปัญหาความเครียดที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุปวิธีการได้มากกว่า 4 วิธี ที่หลากหลายและปฏิบัติได้จริง
4. การฟื้นฟูจิตใจ	กลุ่มสามารถเสนอวิธีการ ฟื้นฟูจิตใจได้ไม่เกิน 2 วิธี ไม่มีรายละเอียดขั้นตอนที่ ชัดเจน	กลุ่มสามารถเสนอวิธีการ ฟื้นฟูจิตใจได้ 3-4 วิธี มี รายละเอียดขั้นตอนที่ ชัดเจน	กลุ่มสามารถเสนอวิธีการฟื้นฟูจิตใจ ได้มากกว่า 4 วิธี มีรายละเอียด ขั้นตอนที่ชัดเจน และมีการวางแผน ปฏิบัติในระยะสั้นและระยะยาว
5. การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเผชิญความเครียดของ ตนเองอย่างเปิดเผย	มีนิสิต 2-3 คน ที่แลกเปลี่ยน ประสบการณ์การเผชิญ ความเครียดของตนเอง อย่างเปิดเผย มีการสะท้อน ความรู้สึก	มีนิสิตทั้ง 4 คน แลกเปลี่ยน ประสบการณ์การเผชิญความเครียด ของตนเองอย่างเปิดเผย มีการ สะท้อนความรู้สึก และเชื่อมโยงกับ วิธีที่ตนเองเคยใช้จัดการ

3. การประเมินด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (ประเมินตามเกณฑ์สถานการณ์ที่ 3) ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ข้อความ 2) การแสดงความคิดเห็นต่อข้อความ 3) การตอบสนองต่อสถานการณ์ทาง
วิชาชีพ 4) การประยุกต์จรรยาบรรณวิชาชีพครู และ 5) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ดังตาราง 3

ตาราง 3 เกณฑ์การประเมินกิจกรรมตามสถานการณ์ที่ 3

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
1. การวิเคราะห์ ข้อความ	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่สามารถ วิเคราะห์ข้อความพร้อมให้ เหตุผลสนับสนุนความ คิดเห็นได้ชัดเจน	มีนิสิต 2-3 คน ที่สามารถ วิเคราะห์ข้อความพร้อมให้ เหตุผลสนับสนุนความ คิดเห็นได้ชัดเจน	มีนิสิตทั้ง 4 คน สามารถวิเคราะห์ ข้อความพร้อมให้เหตุผลสนับสนุน ความคิดเห็นได้ชัดเจน มีการ ยกตัวอย่างประกอบ

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
2. การแสดงความ คิดเห็นต่อข้อความ	กลุ่มสามารถสรุปประเด็น ความคิดเห็นที่เห็นด้วยและ ไม่เห็นด้วยได้ไม่เกิน 2 ประเด็น	กลุ่มสามารถสรุปประเด็น ความคิดเห็นที่เห็นด้วยและ ไม่เห็นด้วยได้ 3-4 ประเด็น	กลุ่มสามารถสรุปประเด็นความ คิดเห็นที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยได้ มากกว่า 4 ประเด็น พร้อมเหตุผลที่ ชัดเจน
3. การตอบสนองต่อ สถานการณ์ทาง วิชาชีพ	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่แสดง เหตุผลประกอบการตัดสินใจ ชัดเจน มีการวิเคราะห์ผลดี- ผลเสีย	มีนิสิต 2-3 คน ที่แสดง เหตุผลประกอบการตัดสินใจ ชัดเจน มีการวิเคราะห์ผลดี- ผลเสีย	มีนิสิตทั้ง 4 คน แสดงเหตุผล ประกอบการตัดสินใจชัดเจน มีการ วิเคราะห์ผลดี-ผลเสีย และมี ทางเลือกที่สมดุลระหว่างการปฏิบัติ ตามและการปฏิเสธ
4. การประยุกต์ จรรยาบรรณวิชาชีพ ครู	กลุ่มเชื่อมโยงการตัดสินใจ กับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้ไม่เกิน 2 ประเด็น	กลุ่มเชื่อมโยงการตัดสินใจ กับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้ 3-4 ประเด็น	กลุ่มเชื่อมโยงการตัดสินใจกับ จรรยาบรรณวิชาชีพครูได้มากกว่า 4 ประเด็น มีการอ้างอิงหลัก จรรยาบรรณอย่างชัดเจน
5. การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่เล่า ประสบการณ์เกี่ยวกับการ ถูกตัดสินตามข้อความที่ กำหนดได้ชัดเจนและมีการ ตอบโต้อย่างสร้างสรรค์	มีนิสิต 2-3 คน ที่เล่า ประสบการณ์เกี่ยวกับการ ถูกตัดสินตามข้อความที่ กำหนดได้ชัดเจนและมีการ ตอบโต้อย่างสร้างสรรค์	มีนิสิตทั้ง 4 คน เล่าประสบการณ์ เกี่ยวกับการถูกตัดสินตามข้อความที่ กำหนดได้ชัดเจนและมีการตอบโต้ อย่างสร้างสรรค์

การประเมินกิจกรรมกลุ่มทั้ง 3 สถานการณ์ใช้เกณฑ์การประเมินแบบ Scoring Rubrics 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

การประเมินกระบวนการกลุ่ม (ประเมินตามเกณฑ์การประเมินกระบวนการกลุ่ม) ประกอบด้วย 1) การทำหน้าที่ Facilitator 2) การทำหน้าที่ Note Taker 3) จำนวนประเด็นที่สรุปได้ 4) คุณภาพของการนำเสนอข้อสรุป และ 5) การจัดการเวลา ดังตาราง 4

ตาราง 4 เกณฑ์การประเมินกระบวนการกลุ่ม (ใช้ประเมินทุกสถานการณ์)

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
1. การทำหน้าที่ Facilitator	Facilitator ไม่สามารถ กระตุ้นให้สมาชิกแสดงความ คิดเห็นได้ทั่วถึง มีสมาชิกไม่ เกิน 1 คนที่มีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น	Facilitator สามารถกระตุ้น ให้สมาชิก 2-3 คนแสดงความ คิดเห็น มีการเชื่อมโยงความ คิดเห็นบางส่วน	Facilitator สามารถกระตุ้นให้ สมาชิกทั้ง 4 คนแสดงความคิดเห็น อย่างทั่วถึง มีการเชื่อมโยงความ คิดเห็นและสรุปประเด็นได้ชัดเจน
2. การทำหน้าที่ Note Taker	Note Taker บันทึกข้อมูลได้ ไม่ครบถ้วน น้อยกว่า 50%	Note Taker บันทึกข้อมูล ได้ 50-80% ของประเด็นที่	Note Taker บันทึกข้อมูลได้ มากกว่า 80% ของประเด็นที่

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
	ของประเด็นที่ อภิปราย ไม่มีการจัดระบบข้อมูล	อภิปราย มีการจัดระบบ ข้อมูลพอใช้	อภิปราย มีการจัดระบบข้อมูล ชัดเจน และสรุปประเด็นสำคัญได้
3. จำนวนประเด็นที่ สรุปได้	กลุ่มสรุปประเด็นตามที่ กำหนดในแต่ละสถานการณ์ ได้น้อยกว่า 50%	กลุ่มสรุปประเด็นตามที่ กำหนดในแต่ละสถานการณ์ ได้ 50-80%	กลุ่มสรุปประเด็นตามที่กำหนดใน แต่ละสถานการณ์ได้มากกว่า 80% และมีการเชื่อมโยงประเด็นอย่าง เป็นระบบ
4. คุณภาพของการ นำเสนอข้อสรุป	การนำเสนอข้อสรุปไม่ ชัดเจน ขาดการจัดลำดับ ความสำคัญ มีการนำเสนอ น้อยกว่า 3 ประเด็น	การนำเสนอข้อสรุปค่อนข้าง ชัดเจน มีการจัดลำดับ ความสำคัญบางส่วน มีการ นำเสนอ 3-4 ประเด็น	การนำเสนอข้อสรุปชัดเจน มีการ จัดลำดับความสำคัญของประเด็น มี การนำเสนอมากกว่า 4 ประเด็น และมีตัวอย่างประกอบ
5. การจัดการเวลา	ใช้เวลาในแต่ละขั้นตอนไม่ เหมาะสม (เกินกว่าที่ กำหนดมากกว่า 50%)	ใช้เวลาในแต่ละขั้นตอน ค่อนข้างเหมาะสม (เกินที่ กำหนดประมาณ 20-50%)	ใช้เวลาในแต่ละขั้นตอนเหมาะสม (เกินที่กำหนดไม่เกิน 20%) และ สามารถบริหารจัดการเวลาให้ ครอบคลุมทุกประเด็น

การแปลผลคะแนน

1. คะแนนแต่ละสถานการณ์ (15 คะแนน) แปลผลดังต่อไปนี้

- 5-7 คะแนน ระดับ 1 (ปรับปรุง)
- 8-11 คะแนน ระดับ 2 (พอใช้)
- 12-15 คะแนน ระดับ 3 (ดี)

2. คะแนนรวมทั้ง 3 สถานการณ์ (45 คะแนน) แปลผลดังต่อไปนี้

- 15-25 คะแนน ระดับ 1 (ปรับปรุง)
- 26-35 คะแนน ระดับ 2 (พอใช้)
- 36-45 คะแนน ระดับ 3 (ดี)

ขั้นตอนการประเมินกิจกรรมการพัฒนากฎทักษะ

การประเมินกิจกรรมการพัฒนากฎทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครูมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเตรียมการประเมิน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 การศึกษาเกณฑ์การประเมิน

- ผู้ประเมิน (อาจารย์ผู้สอน) ศึกษาทำความเข้าใจเกณฑ์การประเมินแบบ Scoring Rubrics ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ และการตระหนักรู้ในตนเอง

- ทำความเข้าใจเกณฑ์การประเมินกระบวนการกลุ่ม

1.2 การเตรียมเครื่องมือประเมิน

- จัดเตรียมแบบประเมินตามเกณฑ์ Scoring Rubrics สำหรับแต่ละสถานการณ์
- จัดเตรียมแบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม

2. การดำเนินการประเมิน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การสังเกตการณ์

- ผู้ประเมินสังเกตพฤติกรรมของนิสิตแต่ละคนและกลุ่มตลอดการทำกิจกรรม
- สังเกตการมีส่วนร่วมในการอภิปราย การแสดงความคิดเห็น และการทำงานร่วมกัน

2.2 การบันทึกข้อมูล

- บันทึกคะแนนตามเกณฑ์การประเมินในแต่ละองค์ประกอบย่อย
- บันทึกประเด็นสำคัญหรือพฤติกรรมที่สังเกตเห็นเพื่อใช้ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ

2.3 การประเมินผลงาน

- ประเมินผลงานที่นิสิตนำเสนอบนกระดานปฐพี
- ประเมินการนำเสนอและการอภิปรายผลของแต่ละกลุ่ม

3. การวิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน

3.1 การวิเคราะห์ผลการประเมิน

- วิเคราะห์คะแนนตามเกณฑ์การประเมินแต่ละด้าน
- เปรียบเทียบผลการประเมินระหว่างกลุ่ม

3.2 การสรุปผลการประเมิน

- สรุประดับความสามารถของนิสิตในแต่ละด้านของอภิทักษะ
- ระบุจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของแต่ละกลุ่มและรายบุคคล

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ

4.1 การสะท้อนผลการประเมิน

- จัดเวลาให้นิสิตได้รับทราบผลการประเมินหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม
- ชี้แจงจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาทั้งในระดับกลุ่มและรายบุคคล

4.2 การให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนา

- ให้คำแนะนำเฉพาะเจาะจงสำหรับการพัฒนาอภิทักษะในแต่ละด้าน
- เสนอแนะแนวทางการฝึกฝนเพิ่มเติมนอกห้องเรียน

5. การนำผลการประเมินไปใช้

5.1 การติดตามพัฒนาการ

- บันทึกผลการประเมินเพื่อติดตามพัฒนาการของนิสิตในระยะยาว

- เปรียบเทียบผลการประเมินกับกิจกรรมอื่น ๆ ที่พัฒนาทักษะในด้านเดียวกัน

5.2 การปรับปรุงกิจกรรม

- นำข้อมูลจากการประเมินมาปรับปรุงกิจกรรมให้เหมาะสมยิ่งขึ้นในครั้งต่อไป
- พัฒนาเกณฑ์การประเมินให้มีความละเอียดและชัดเจนมากขึ้น

แบบประเมินกิจกรรมการพัฒนาทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู



แบบประเมินกิจกรรมการพัฒนาทักษะ (Meta-skills) สำหรับนิสิตครู

คำชี้แจง

เกณฑ์การประเมินนี้ออกแบบขึ้นเพื่อวัดทักษะ (Meta-skills) 3 ด้าน สำหรับนิสิตครู ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการฟื้นฟูทางจิตใจ โดยใช้กิจกรรมกลุ่มผ่าน 3 สถานการณ์ที่แตกต่างกัน พร้อมกับการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการกลุ่มและการทำงานร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของเกณฑ์การประเมิน

5. เพื่อประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนิสิตครู (สถานการณ์ที่ 1)
6. เพื่อประเมินความสามารถในการฟื้นฟูทางจิตใจเมื่อเผชิญความเครียด (สถานการณ์ที่ 2)
7. เพื่อประเมินการตระหนักรู้ในตนเองและบทบาทความเป็นครู (สถานการณ์ที่ 3)
8. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการกลุ่มและการทำงานร่วมกัน

ลักษณะของเกณฑ์การประเมิน

เป็นเกณฑ์การประเมินแบบ Scoring Rubrics 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 (ปรับปรุง) ระดับ 2 (พอใช้) และระดับ 3 (ดี)

สถานการณ์ที่ 1 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
1. การระบุปัญหา	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ในกลุ่มที่สามารถระบุปัญหาในสถานการณ์ได้ชัดเจน ส่วนใหญ่ระบุไม่ตรงประเด็น	มีนิสิต 2-3 คน ในกลุ่มที่สามารถระบุปัญหาได้ชัดเจน และตรงประเด็น	มีนิสิตทั้ง 4 คน ในกลุ่มสามารถระบุปัญหาได้ชัดเจน ตรงประเด็น ครอบคลุมมิติต่างๆ ของสถานการณ์
2. การวิเคราะห์สาเหตุ	กลุ่มสามารถเสนอสาเหตุของปัญหาได้ไม่เกิน 2 ประเด็น และไม่มีการวิเคราะห์เชื่อมโยง	กลุ่มสามารถเสนอสาเหตุของปัญหาได้ 3-4 ประเด็น มีการวิเคราะห์เชื่อมโยงบางประเด็น	กลุ่มสามารถเสนอสาเหตุของปัญหาได้มากกว่า 4 ประเด็น มีการวิเคราะห์เชื่อมโยงระหว่างสาเหตุต่างๆ อย่างเป็นระบบ
3. การคาดการณ์ผลกระทบ	กลุ่มสามารถคาดการณ์ผลกระทบได้ไม่เกิน 2 ประเด็น เน้นเฉพาะผลกระทบระยะสั้น	กลุ่มสามารถคาดการณ์ผลกระทบได้ 3-4 ประเด็น มีทั้งผลกระทบระยะสั้นและระยะยาว	กลุ่มสามารถคาดการณ์ผลกระทบได้มากกว่า 4 ประเด็น ครอบคลุมทั้งต่อตนเอง นักเรียน และสถานศึกษา ทั้งระยะสั้นและระยะยาว
4. แนวทางการแก้ไขปัญหา	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่สามารถเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุปแนวทางแก้ไขได้ไม่เกิน 2 วิธี	มีนิสิต 2-3 คน ที่สามารถเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุปแนวทางแก้ไขได้ 3-4 วิธี	มีนิสิตทั้ง 4 คน สามารถเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุปแนวทางแก้ไขได้มากกว่า 4 วิธี ที่หลากหลายและสร้างสรรค์
5. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการแก้ปัญหา	กลุ่มเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เป็นวิธีการทั่วไป ขาดความแปลกใหม่ ไม่มีการบูรณาการแนวคิดหรือทฤษฎีทางการศึกษา	กลุ่มเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่มีความแปลกใหม่ 1-2 วิธี มีการบูรณาการแนวคิดหรือทฤษฎีทางการศึกษาบ้าง	กลุ่มเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่มีความแปลกใหม่มากกว่า 2 วิธี มีการบูรณาการแนวคิดหรือทฤษฎีทางการศึกษาอย่างชัดเจน และสามารถอธิบายข้อดีที่แตกต่างจากวิธีการแก้ปัญหาแบบทั่วไป

สถานการณ์ที่ 2 การฟื้นฟูทางจิตใจ

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
1. การระบุปัญหาความเครียด	กลุ่มสามารถระบุปัญหาความเครียดได้ไม่เกิน 2 ประเด็น ไม่มีการอธิบายที่ชัดเจน	กลุ่มสามารถระบุปัญหาความเครียดได้ 3-4 ประเด็น มีการอธิบายที่ชัดเจน	กลุ่มสามารถระบุปัญหาความเครียดได้มากกว่า 4 ประเด็น มีการอธิบายที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกับผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน
2. การวิเคราะห์สาเหตุของความเครียด	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่สามารถวิเคราะห์สาเหตุของความเครียดได้ลึกซึ้ง และกลุ่มสรุปสาเหตุได้ไม่เกิน 2 ประเด็น	มีนิสิต 2-3 คน ที่สามารถวิเคราะห์สาเหตุของความเครียดได้ลึกซึ้ง และกลุ่มสรุปสาเหตุได้ 3-4 ประเด็น	มีนิสิตทั้ง 4 คน สามารถวิเคราะห์สาเหตุของความเครียดได้ลึกซึ้ง และกลุ่มสรุปสาเหตุได้มากกว่า 4 ประเด็น โดยแยกเป็นปัจจัยภายในและภายนอกชัดเจน

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
3. วิธีการแก้ไข ปัญหาความเครียด	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่เสนอ วิธีการแก้ไขปัญหาความเครียด ที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุป วิธีการได้ไม่เกิน 2 วิธี	มีนิสิต 2-3 คน ที่เสนอวิธีการ แก้ไขปัญหาความเครียดที่ เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุป วิธีการได้ 3-4 วิธี	มีนิสิตทั้ง 4 คน เสนอวิธีการแก้ไข ปัญหาความเครียดที่เป็นรูปธรรม และกลุ่มสรุปวิธีการได้มากกว่า 4 วิธี ที่หลากหลายและปฏิบัติได้จริง
4. การฟื้นฟูจิตใจ	กลุ่มสามารถเสนอวิธีการ ฟื้นฟูจิตใจได้ไม่เกิน 2 วิธี ไม่มีรายละเอียดขั้นตอนที่ ชัดเจน	กลุ่มสามารถเสนอวิธีการ ฟื้นฟูจิตใจได้ 3-4 วิธี มี รายละเอียดขั้นตอนที่ ชัดเจน	กลุ่มสามารถเสนอวิธีการฟื้นฟูจิตใจ ได้มากกว่า 4 วิธี มีรายละเอียด ขั้นตอนที่ชัดเจน และมีการวางแผน ปฏิบัติในระยะสั้นและระยะยาว
5. การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเผชิญความเครียดของ ตนเองอย่างเปิดเผย	มีนิสิต 2-3 คน ที่แลกเปลี่ยน ประสบการณ์การเผชิญ ความเครียดของตนเอง อย่างเปิดเผย มีการสะท้อน ความรู้สึกร่วม	มีนิสิตทั้ง 4 คน แลกเปลี่ยน ประสบการณ์การเผชิญความเครียด ของตนเองอย่างเปิดเผย มีการ สะท้อนความรู้สึก และเชื่อมโยงกับ วิธีที่ตนเองเคยใช้จัดการ

สถานการณ์ที่ 3 การตระหนักรู้ในตนเอง

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
1. การวิเคราะห์ ข้อความ	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่สามารถ วิเคราะห์ข้อความพร้อมให้ เหตุผลสนับสนุนความ คิดเห็นได้ชัดเจน	มีนิสิต 2-3 คน ที่สามารถ วิเคราะห์ข้อความพร้อมให้ เหตุผลสนับสนุนความ คิดเห็นได้ชัดเจน	มีนิสิตทั้ง 4 คน สามารถวิเคราะห์ ข้อความพร้อมให้เหตุผลสนับสนุน ความคิดเห็นได้ชัดเจน มีการ ยกตัวอย่างประกอบ
2. การแสดงความ คิดเห็นต่อข้อความ	กลุ่มสามารถสรุปประเด็น ความคิดเห็นที่เห็นด้วยและ ไม่เห็นด้วยได้ไม่เกิน 2 ประเด็น	กลุ่มสามารถสรุปประเด็น ความคิดเห็นที่เห็นด้วยและ ไม่เห็นด้วยได้ 3-4 ประเด็น	กลุ่มสามารถสรุปประเด็นความ คิดเห็นที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยได้ มากกว่า 4 ประเด็น พร้อมเหตุผลที่ ชัดเจน
3. การตอบสนองต่อ สถานการณ์ทาง วิชาชีพ	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่แสดง เหตุผลประกอบการตัดสินใจ ชัดเจน มีการวิเคราะห์ผลดี- ผลเสีย	มีนิสิต 2-3 คน ที่แสดง เหตุผลประกอบการตัดสินใจ ชัดเจน มีการวิเคราะห์ผลดี- ผลเสีย	มีนิสิตทั้ง 4 คน แสดงเหตุผล ประกอบการตัดสินใจชัดเจน มีการ วิเคราะห์ผลดี-ผลเสีย และมี ทางเลือกที่สมดุลระหว่างการปฏิบัติ ตามและการปฏิเสธ
4. การประยุกต์ จรรยาบรรณวิชาชีพ ครู	กลุ่มเชื่อมโยงการตัดสินใจ กับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้ไม่เกิน 2 ประเด็น	กลุ่มเชื่อมโยงการตัดสินใจ กับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้ 3-4 ประเด็น	กลุ่มเชื่อมโยงการตัดสินใจกับ จรรยาบรรณวิชาชีพครูได้มากกว่า 4 ประเด็น มีการอ้างอิงหลัก จรรยาบรรณอย่างชัดเจน
5. การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์	มีนิสิตไม่เกิน 1 คน ที่เล่า ประสบการณ์เกี่ยวกับการ ถูกตัดสินตามข้อความที่	มีนิสิต 2-3 คน ที่เล่า ประสบการณ์เกี่ยวกับการ ถูกตัดสินตามข้อความที่	มีนิสิตทั้ง 4 คน เล่าประสบการณ์ เกี่ยวกับการถูกตัดสินตามข้อความที่

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
	กำหนดได้ชัดเจนและมีการตอบโต้อย่างสร้างสรรค์	กำหนดได้ชัดเจนและมีการตอบโต้อย่างสร้างสรรค์	กำหนดได้ชัดเจนและมีการตอบโต้ อย่างสร้างสรรค์

การประเมินกระบวนการกลุ่ม (ใช้ประเมินทุกสถานการณ์)

เกณฑ์การประเมิน	ระดับ 1 (ปรับปรุง)	ระดับ 2 (พอใช้)	ระดับ 3 (ดี)
1. การทำหน้าที่ Facilitator	Facilitator ไม่สามารถกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นได้ทั่วถึง มีสมาชิกไม่เกิน 1 คนที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	Facilitator สามารถกระตุ้นให้สมาชิก 2-3 คนแสดงความคิดเห็น มีการเชื่อมโยงความคิดเห็นบางส่วน	Facilitator สามารถกระตุ้นให้สมาชิกทั้ง 4 คนแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง มีการเชื่อมโยงความคิดเห็นและสรุปประเด็นได้ชัดเจน
2. การทำหน้าที่ Note Taker	Note Taker บันทึกข้อมูลได้ไม่ครบถ้วน น้อยกว่า 50% ของประเด็นที่อภิปราย ไม่มีการจัดระบบข้อมูล	Note Taker บันทึกข้อมูลได้ 50-80% ของประเด็นที่อภิปราย มีการจัดระบบข้อมูลพอใช้	Note Taker บันทึกข้อมูลได้มากกว่า 80% ของประเด็นที่อภิปราย มีการจัดระบบข้อมูลชัดเจน และสรุปประเด็นสำคัญได้
3. จำนวนประเด็นที่สรุปได้	กลุ่มสรุปประเด็นตามที่กำหนดในแต่ละสถานการณ์ได้น้อยกว่า 50%	กลุ่มสรุปประเด็นตามที่กำหนดในแต่ละสถานการณ์ได้ 50-80%	กลุ่มสรุปประเด็นตามที่กำหนดในแต่ละสถานการณ์ได้มากกว่า 80% และมีการเชื่อมโยงประเด็นอย่างเป็นระบบ
4. คุณภาพของการนำเสนอข้อสรุป	การนำเสนอข้อสรุปไม่ชัดเจน ขาดการจัดลำดับความสำคัญ มีการนำเสนอน้อยกว่า 3 ประเด็น	การนำเสนอข้อสรุปค่อนข้างชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญบางส่วน มีการนำเสนอ 3-4 ประเด็น	การนำเสนอข้อสรุปชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญของประเด็น มีการนำเสนอมากกว่า 4 ประเด็น และมีตัวอย่างประกอบ
5. การจัดการเวลา	ใช้เวลาในแต่ละขั้นตอนไม่เหมาะสม (เกินกว่าที่กำหนดมากกว่า 50%)	ใช้เวลาในแต่ละขั้นตอนค่อนข้างเหมาะสม (เกินที่กำหนดประมาณ 20-50%)	ใช้เวลาในแต่ละขั้นตอนเหมาะสม (เกินที่กำหนดไม่เกิน 20%) และสามารถบริหารจัดการเวลาให้ครอบคลุมทุกประเด็น

คำแนะนำในการใช้เกณฑ์การประเมิน

ก่อนการประเมิน

- ผู้ประเมินควรศึกษาเกณฑ์การประเมินให้เข้าใจอย่างละเอียด และทำความเข้าใจความหมายของแต่ละระดับคะแนน
- ควรชี้แจงเกณฑ์การประเมินให้นิสิตทราบก่อนเริ่มกิจกรรม เพื่อให้นิสิตเข้าใจเป้าหมายและความคาดหวังของกิจกรรม

3. เตรียมแบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคลและรายกลุ่มเพื่อใช้บันทึกข้อมูลระหว่างการทำกิจกรรม

ระหว่างการประเมิน

1. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม ผู้ประเมินควรเดินสังเกตแต่ละกลุ่มอย่างทั่วถึง จดบันทึกประเด็นสำคัญและนับจำนวนนิสิตที่มีส่วนร่วมในแต่ละประเด็น

2. การบันทึกหลักฐาน บันทึกจำนวนประเด็นที่แต่ละกลุ่มสรุปได้ และจำนวนนิสิตที่มีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม

3. ไม่แทรกแซงกระบวนการกลุ่ม ผู้ประเมินไม่ควรชี้นำหรือให้ความเห็นที่อาจมีอิทธิพลต่อการทำงานกลุ่ม

4. เก็บหลักฐานผลงาน เก็บกระดาษปฎิบัติที่ Note Taker บันทึกไว้เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา

การให้คะแนน

1. พิจารณาทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ ให้คะแนนโดยพิจารณาทั้งกระบวนการทำงานกลุ่มและคุณภาพของผลลัพธ์

2. ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ให้คะแนนตามหลักฐานที่สังเกตได้จริง โดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

3. หลีกเลี่ยงอคติ ระวังไม่ให้ความชอบส่วนตัวหรือความประทับใจในบางคนมีผลต่อการให้คะแนนกลุ่ม

4. ตรวจสอบความสอดคล้อง หากมีผู้ประเมินหลายคน ควรตรวจสอบความสอดคล้องของการให้คะแนน

การแปลผล

1. คะแนนแต่ละสถานการณ์ (15 คะแนน) แปลผลดังนี้

- 5-7 คะแนน ระดับ 1 (ปรับปรุง)
- 8-11 คะแนน ระดับ 2 (พอใช้)
- 12-15 คะแนน ระดับ 3 (ดี)

2. คะแนนรวมทั้ง 3 สถานการณ์ (45 คะแนน) แปลผลดังนี้

- 15-25 คะแนน ระดับ 1 (ปรับปรุง)
- 26-35 คะแนน ระดับ 2 (พอใช้)
- 36-45 คะแนน ระดับ 3 (ดี)

การนำผลการประเมินไปใช้

1. ให้ข้อมูลย้อนกลับ นำผลการประเมินไปให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นิสิตเพื่อการพัฒนา โดยระบุจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา
2. ปรับปรุงการสอน วิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงวิธีการสอนและกิจกรรมให้ส่งเสริมการพัฒนา Meta-skills ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ติดตามพัฒนาการ ใช้เกณฑ์นี้ในการติดตามพัฒนาการของนิสิตอย่างต่อเนื่อง โดยอาจประเมินซ้ำในช่วงเวลาต่าง ๆ เพื่อดูความก้าวหน้า

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ประเมิน

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ชื่อ-สกุลของนิสิต/นักศึกษาครู.....
2. ชื่อกลุ่มที่กำลังประเมิน.....
3. ชั้นปีของนิสิต/นักศึกษาครู.....
4. สาขาวิชา.....
5. มหาวิทยาลัย.....
6. ลงชื่อผู้ประเมิน.....
7. วันที่ทำการประเมิน วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ตอนที่ 2 การประเมินกิจกรรมการพัฒนากิตทักษะ (Meta-skills) สำหรับนิสิตครู

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	
สถานการณ์ที่ 1 การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์				
1. การระบุปัญหา				
2. การวิเคราะห์สาเหตุ				
3. การคาดการณ์ผลกระทบ				
4. แนวทางการแก้ไขปัญหา				
5. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการแก้ปัญหา				
สถานการณ์ที่ 2 การฟื้นฟูพลังทางจิตใจ				
1. การระบุปัญหาความเครียด				
2. การวิเคราะห์สาเหตุของความเครียด				
3. วิธีการแก้ไขปัญหาความเครียด				
4. การฟื้นฟูจิตใจ				

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	1	2	3	
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์				
สถานการณ์ที่ 3 การตระหนักรู้ในตนเอง				
1. การวิเคราะห์ข้อความ				
2. การแสดงความคิดเห็นต่อข้อความ				
3. การตอบสนองต่อสถานการณ์ทางวิชาชีพ				
4. การประยุกต์จรรยาบรรณวิชาชีพครู				
5. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์				
การประเมินกระบวนการกลุ่ม (ใช้ประเมินทุกสถานการณ์)				
1. การทำหน้าที่ Facilitator				
2. การทำหน้าที่ Note Taker				
3. จำนวนประเด็นที่สรุปได้				
4. คุณภาพของการนำเสนอข้อสรุป				
5. การจัดการเวลา				

แบบวัดอภิทักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู



แบบวัดเชิงสถานการณ์เกี่ยวกับ Meta-Skills สำหรับนิสิต/นักศึกษาครู

คำชี้แจง

ด้วยนางสาวญาดา ม่วงแก้ว นิสิตหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร อยู่ในช่วงการดำเนินการวิจัยวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบวัด และขอความกรุณาในตอบให้ครบทุกข้อ ซึ่งข้อมูลจากท่านจะเป็นคุณประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ตอบแบบวัด

ข้อมูลและคำตอบของแบบวัดทุกข้อจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน ทั้งสิ้นผู้วิจัยจะรายงานเป็นภาพรวม ไม่เปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลต่อสาธารณะ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ญาดา ม่วงแก้ว
(ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตรงหน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
2. ปัจจุบันท่านศึกษาอยู่ชั้นปีที่.....
3. สาขาวิชา.....
4. มหาวิทยาลัย.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมและการรับรู้ของนิสิต/นักศึกษาครู

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้และเลือกข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของตัวเอง

ข้อ 1 ในการเรียนวิชาจิตวิทยาสำหรับครู อาจารย์มอบหมายให้นิสิตทำแบบทดสอบบุคลิกภาพ เมื่อได้ผลออกมา คุณพบว่าตนเองมีลักษณะเป็นคนเก็บตัว ไม่ค่อยกล้าแสดงออก คุณจะทำอย่างไร

- ก. ยอมรับผลการทดสอบและวางแผนพัฒนาตนเองในด้านการกล้าแสดงออกมากขึ้น
- ข. พิจารณาว่าผลการทดสอบสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ แล้วหาวิธีปรับปรุงตนเอง
- ค. ขอคำปรึกษาจากอาจารย์เพื่อหาแนวทางพัฒนาตนเอง
- ง. ไม่สนใจผลการทดสอบเพราะคิดว่าไม่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อ 2 ระหว่างการฝึกสอนในโรงเรียน คุณสังเกตว่าตนเองมักจะรู้สึกประหม่าเมื่อต้องสอนหน้าชั้นเรียน คุณจะจัดการกับความรูสึกนี้ได้อย่างไร

ก. วิเคราะห์สาเหตุของความประหม่า วางแผนฝึกฝนการพูดหน้าชั้นเรียน และหาเทคนิคจัดการความเครียด

- ข. พยายามสร้างความคุ้นเคยกับนักเรียนมากขึ้น และฝึกซ้อมบทเรียนให้คล่องก่อนสอนจริง
- ค. ปรึกษาครูพี่เลี้ยงเพื่อขอคำแนะนำในการจัดการความประหม่า
- ง. พยายามไม่สนใจความรู้สึกประหม่าและทำเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น

ข้อ 3 ในการทำงานกลุ่มวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คุณพบว่าตนเองมักจะรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากเพื่อนในกลุ่ม คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์สาเหตุของความอึดอัด ฝึกฝนการแสดงความคิดเห็นอย่างมั่นใจ และมองว่าความคิดที่หลากหลายเป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม

- ข. พยายามเตรียมข้อมูลและเหตุผลสนับสนุนความคิดเห็นของตนให้ชัดเจนก่อนนำเสนอในกลุ่ม
- ค. ปรึกษาอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับวิธีการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพและการจัดการกับความคิดเห็นที่แตกต่าง

ง. หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและคล้อยตามความคิดเห็น

ข้อ 4 ในการสอบปลายภาค คุณพบว่าตนเองรู้สึกกังวลและเครียดมาก จนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำข้อสอบ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์สาเหตุของความกังวล วางแผนการเตรียมตัวสอบอย่างมีประสิทธิภาพ และฝึกเทคนิคผ่อนคลายความเครียด

- ข. พยายามทบทวนบทเรียนให้มากขึ้น และฝึกทำข้อสอบเก่าเพื่อสร้างความมั่นใจ
- ค. ปรึกษาเพื่อนหรืออาจารย์เกี่ยวกับวิธีจัดการความเครียดในการสอบ
- ง. พยายามไม่คิดถึงความสำคัญของการสอบและทำใจว่าผลจะออกมาอย่างไรก็ได้

ข้อ 5 ระหว่างการทำกิจกรรมเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูของคุณ คุณสังเกตว่าตนเองมักจะรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่เห็นประโยชน์ของกิจกรรม คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์สาเหตุของความรู้สึกเบื่อหน่าย พยายามมองหาประโยชน์ของกิจกรรม และปรับทัศนคติของตนเองใหม่

ข. พยายามมีส่วนร่วมในกิจกรรมมากขึ้น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนที่มีมุมมองเชิงบวก

ค. แจ้งอาจารย์ผู้ดูแลกิจกรรมเกี่ยวกับความรู้สึกของตน และขอคำแนะนำในการปรับตัว

ง. เข้าร่วมกิจกรรมอย่างเสียไม่ได้ โดยไม่ใส่ใจกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของกิจกรรม

ข้อ 6 ในการทำวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าตนเองมีความกังวลและไม่มั่นใจในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คุณจะจัดการกับความรู้สึกนี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์จุดอ่อนของตนเองในด้านสถิติ วางแผนศึกษาเพิ่มเติม และฝึกฝนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง

ข. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย และพยายามทำความเข้าใจวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

ค. ร่วมกลุ่มกับเพื่อนที่มีความเชี่ยวชาญด้านสถิติเพื่อช่วยกันทำวิจัย

ง. หลีกเลี่ยงการใช้สถิติที่ซับซ้อนและเลือกใช้เฉพาะสถิติพื้นฐานที่ตนเองเข้าใจ

ข้อ 7 ในการฝึกสอน คุณพบว่านักเรียนในชั้นมีผลการเรียนที่แตกต่างกันมาก ทำให้การสอนเนื้อหาใหม่เป็นไปได้ยาก คุณจะแก้ปัญหาอย่างไร

ก. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มที่ผสมผสานนักเรียนที่มีผลการเรียนต่างกัน และใช้เทคนิคการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

ข. แบ่งชั้นเรียนเป็นกลุ่มย่อยตามระดับความสามารถ และปรับเนื้อหาการสอนให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม

ค. จัดสอนเสริมนอกเวลาสำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ เพื่อให้ตามเพื่อนทัน

ง. สอนตามแผนการสอนปกติ และให้การบ้านเพิ่มเติมกับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ

ข้อ 8 ในการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนสำหรับนักเรียน คุณพบว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ คุณจะแก้ปัญหาอย่างไร

ก. จัดประชุมระดมสมองกับนักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อหาไอเดียกิจกรรมที่มีคุณค่าแต่ใช้งบประมาณน้อย และขอความร่วมมือจากชุมชน

ข. ปรับรูปแบบกิจกรรมให้เป็นการเรียนรู้ผ่านโครงการที่นักเรียนสามารถทำได้ในโรงเรียนหรือชุมชนใกล้เคียง

ค. ลดจำนวนนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยคัดเลือกเฉพาะนักเรียนที่มีผลการเรียนดี

ง. ยกเลิกกิจกรรมนอกห้องเรียนและจัดกิจกรรมในห้องเรียนแทน

ข้อ 9 ในการจัดกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน คุณพบว่านักเรียนบางคนที่มีอาจจะไม่มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม คุณจะแก้ปัญหาอย่างไร

ก. ออกแบบกิจกรรมกลุ่มแบบ Jigsaw ที่กำหนดบทบาทเฉพาะให้แต่ละคน และใช้ระบบ peer evaluation ในการประเมินการมีส่วนร่วม

ข. จัดกลุ่มใหม่โดยคละนักเรียนที่มีส่วนร่วมน้อยกับนักเรียนที่กระตือรือร้น และมอบหมายบทบาทผู้นำให้นักเรียนที่มีส่วนร่วมน้อย

ค. พูดคุยกับนักเรียนที่ไม่มีส่วนร่วมเป็นรายบุคคล เพื่อหาสาเหตุและให้คำแนะนำ

ง. กำหนดบทลงโทษสำหรับนักเรียนที่ไม่มีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม

ข้อ 10 ในการสอนวิชาคณิตศาสตร์ คุณพบว่านักเรียนส่วนใหญ่รู้สึกเบื่อหน่ายและมองว่าเนื้อหาไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน คุณจะแก้ปัญหาอย่างไร

ก. ออกแบบการสอนแบบ Project-Based Learning โดยให้นักเรียนทำโครงการที่ใช้คณิตศาสตร์แก้ปัญหาในชีวิตจริง และนำเสนอผลงานในรูปแบบนิทรรศการ

ข. ใช้เกมและแอปพลิเคชันทางคณิตศาสตร์ในการสอน เพื่อทำให้การเรียนรู้สนุกและน่าสนใจมากขึ้น

ค. เชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้คณิตศาสตร์ในอาชีพต่าง ๆ (2 คะแนน)

ง. ปรับเนื้อหาการสอนให้ง่ายลงและลดความซับซ้อนของโจทย์ปัญหา

ข้อ 11 ในการสอนวิชาภาษาไทย คุณพบว่านักเรียนมีปัญหาในการเขียนเรียงความและแสดงความคิดเห็น คุณจะแก้ปัญหาอย่างไร

ก. จัดทำโครงการ "นักเขียนน้อย" โดยให้นักเรียนเขียนบล็อกออนไลน์เกี่ยวกับหัวข้อที่สนใจ และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนในชั้นเรียน

ข. ใช้เทคนิค "เขียนเป็นคู่" (Pair Writing) โดยให้นักเรียนจับคู่กันเขียนเรียงความ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยกันปรับปรุงงานเขียน

ค. จัดชมรมนักเขียนหลังเลิกเรียน เพื่อให้นักเรียนที่สนใจได้ฝึกฝนเพิ่มเติม

ง. เพิ่มการบ้านให้นักเรียนเขียนเรียงความมากขึ้น และให้คะแนนพิเศษสำหรับงานที่ดี

ข้อ 12 ในการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ คุณต้องการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการทำงานเป็นทีมของนักเรียน แต่พบว่าเวลาในชั้นเรียนมีจำกัด คุณจะแก้ปัญหาอย่างไร

ก. ใช้วิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) โดยให้นักเรียนศึกษาเนื้อหาที่บ้านผ่านวิดีโอออนไลน์ และใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับการทำกิจกรรมกลุ่ม การทดลอง และการอภิปราย

ข. จัดทำโครงการวิทยาศาสตร์ระยะยาว โดยให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่มนอกเวลาเรียน และใช้เวลาในชั้นเรียนสำหรับการรายงานความก้าวหน้าและรับคำแนะนำ

ค. จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรนอกเวลาเรียน เช่น ค่ายวิทยาศาสตร์ หรือชมรมนักวิทยาศาสตร์รุ่นเยาว์

ง. ลดเนื้อหาการสอนลงและเพิ่มเวลาสำหรับกิจกรรมกลุ่มในชั้นเรียน

ข้อ 13 ในระหว่างการฝึกสอน คุณพบว่านักเรียนในชั้นมีพฤติกรรมก้าวร้าวและไม่เชื่อฟัง ทำให้คุณรู้สึกท้อแท้ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. พยายามเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมนักเรียน ปรึกษาครูพี่เลี้ยง และวางแผนปรับกลยุทธ์การจัดการชั้นเรียน

ข. ใช้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เช่น การให้รางวัลสำหรับพฤติกรรมที่ดี และพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน

ค. ขอความช่วยเหลือจากครูพี่เลี้ยงในการควบคุมชั้นเรียน และสังเกตวิธีการของครูพี่เลี้ยง

ง. รู้สึกท้อแท้และคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน

ข้อ 14 คุณได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าทีมในโครงการสำคัญของคณะ แต่สมาชิกในทีมมีความขัดแย้งกันอย่างรุนแรง ทำให้งานไม่คืบหน้า คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. จัดประชุมทีมเพื่อรับฟังปัญหาจากทุกฝ่าย หาจุดร่วมของความคิดเห็น และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน

ข. แบ่งงานให้สมาชิกทำเป็นส่วนๆ เพื่อลดการปะทะกัน และประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยตนเอง

ค. ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการเพื่อขอคำแนะนำในการจัดการความขัดแย้งในทีม

ง. เสนอให้เปลี่ยนสมาชิกในทีมหรือขอลอนตัวจากการเป็นหัวหน้าทีม

ข้อ 15 ในระหว่างการฝึกสอน คุณพบว่าแผนการสอนที่คุณตั้งใจเตรียมมาไม่สามารถนำไปใช้ได้จริงในห้องเรียน เนื่องจากนักเรียนมีพื้นฐานความรู้ต่างจากที่คาดการณ์ไว้มาก คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. ปรับเปลี่ยนแผนการสอนทันทีให้เหมาะสมกับระดับของนักเรียน โดยใช้เทคนิคการสอนแบบยืดหยุ่น และวางแผนปรับปรุงแผนการสอนในระยะยาว

ข. ใช้การสอนแบบถาม-ตอบเพื่อประเมินความรู้ของนักเรียน และปรับเนื้อหาการสอนให้เหมาะสมกับระดับของนักเรียน

ค. ดำเนินการสอนตามแผนที่เตรียมไว้ แต่ปรับลดความซับซ้อนของเนื้อหา และให้การบ้านเพิ่มเติมเพื่อเสริมความรู้พื้นฐาน

ง. ยกเลิกการสอนในวันนั้น และขอเวลาในการเตรียมแผนการสอนใหม่ทั้งหมด

ข้อ 16 หลังจากทุ่มเทเวลาและความพยายามอย่างมากในการเตรียมตัวสอบวัดความรู้ทางวิชาชีพครู คุณได้คะแนนต่ำกว่าที่คาดหวังไว้มาก คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. วิเคราะห์ข้อผิดพลาดของตนเอง ปรีกษาอาจารย์เพื่อหาแนวทางพัฒนา และวางแผนการเตรียมตัวใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

ข. ยอมรับผลการสอบ และตั้งใจเตรียมตัวให้ดีขึ้นสำหรับการสอบครั้งต่อไป โดยปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนและการทบทวน

ค. รู้สึกผิดหวังและท้อแท้ แต่พยายามให้กำลังใจตนเองและขอคำปรึกษาจากเพื่อนที่สอบได้คะแนนดี

ง. สงสัยในความยุติธรรมของการสอบและคิดว่าตนเองอาจไม่เหมาะสมที่จะเป็นครู

ข้อ 17 ในระหว่างการทำวิจัยในชั้นเรียน คุณพบว่าข้อมูลที่เก็บมาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทำให้ไม่สามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามที่คาดหวัง คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. ยอมรับผลการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามคาด วิเคราะห์สาเหตุ และพิจารณาปรับสมมติฐานหรือวิธีการวิจัยให้เหมาะสมมากขึ้น

ข. ปรีกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม และพิจารณาแนวทางการนำเสนอผลการวิจัยที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ค. พยายามหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ง. รู้สึกท้อแท้และคิดว่างานวิจัยล้มเหลว จึงตัดสินใจยกเลิกการทำวิจัยนี้

ข้อ 18 ในระหว่างการนำเสนอโครงงานสำคัญต่อคณะกรรมการ คุณถูกตั้งคำถามที่ยากและไม่สามารถตอบได้หลายข้อ ทำให้รู้สึกอับอายและสูญเสียความมั่นใจ คุณจะจัดการกับสถานการณ์นี้อย่างไร

ก. ยอมรับว่าไม่สามารถตอบคำถามบางข้อได้ แสดงความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มเติม และขอโอกาสนำคำตอบมาเสนอในภายหลัง

ข. พยายามตอบคำถามให้ดีที่สุดตามความเข้าใจของตนเอง และขอข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงโครงงาน

ค. รู้สึกประหม่าและสับสน แต่พยายามรวบรวมสติและขอเวลาในการทบทวนข้อมูลเพื่อตอบคำถามในภายหลัง

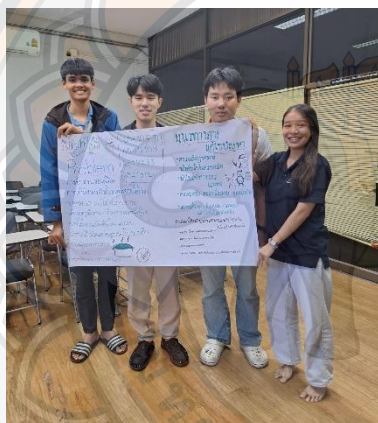
ง. รู้สึกท้อแท้และสูญเสียความมั่นใจ จนไม่สามารถดำเนินการนำเสนอต่อได้

หมายเหตุ

แบบวัดอภิตักษะสำหรับนิสิต/นักศึกษาครู ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.600 – 1.000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .315 - .549 ซึ่งมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัว ข้อคำถามมีความตรงเชิงโครงสร้าง (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ .239 - .657 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ) และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .822



ภาคผนวก ง ประมวลภาพกิจกรรมการพัฒนาอภิทักษะ



การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

1. ปัญหา

- แอบซื้อบุหรี่ไฟฟ้า
- แอบดื่มน้ำกระท่อม+สูบบุหรี่ไฟฟ้า



2. สาเหตุ

- เด็กยังไม่มีความรับผิดชอบ
- เศรษฐกิจตกต่ำ
- เด็กเข้าถึงโซเชียลได้ง่าย
- ไม่ได้รับการเลี้ยงดูอย่างใกล้ชิด
- สภาพแวดล้อมและสังคมรอบตัว
- แรงกดดันจากเพื่อน

4. แนวทางการแก้ไข

- ขอความร่วมมือผู้ปกครองดูแลเด็กอย่างใกล้ชิด
- ใช้กระบวนการ PLC เข้ามาช่วยแก้ปัญหา
- มีการบูรณาการเข้าสู่รายวิชา เพื่อให้เห็นผลกระทบมากขึ้น
- ออกมาตรการควบคุม ภาครัฐควรเข้มงวดเรื่องการจำหน่ายและโฆษณา
- เสริมสร้างทักษะการปฏิเสธ ฝึกให้กล้าปฏิเสธเมื่อถูกชักชวน

3. ผลกระทบ

- สุขภาพร่างกาย
- สุขภาพจิตใจ
- ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น
- การดำเนินชีวิตในอนาคต
- ติดพฤติกรรมเสพติด



“

MEMBERS ONLY

- 65412839
- 65411788
- 65413461
- 66413286

”



ความคาดหวังจากสังคม

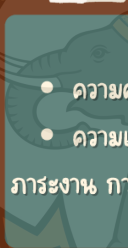






ปัญหาที่เกิดขึ้น

- ปัญหาโรคซึมเศร้าในนักศึกษาปริญญาตรี
- ความเครียดสะสมของนักศึกษา
- ภาวะซึมเศร้าในนักศึกษาไทย



สาเหตุ

- ความคาดหวังจากSocial
- ความเครียดที่สะสมจากการเรียน

ภาระงาน การแข่งขัน โน้ตเรียน

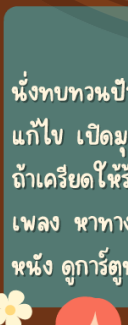




How to

Long term : ปรับทัศนคติให้ความสำคัญกับทุกอาชีพ ลดความเหลื่อมล้ำ ตั้งใจเรียนเพื่อพิสูจน์ตนเอง

Short term : กินของอร่อยๆ ออกกำลังกาย ร้องเพลง สังกะสี เล่นboard game ระบายให้คนสำคัญฟัง



How to

หนึ่งทบทวนปัญหา จัดกระบวนการคิดใหม่ แล้วค่อยหาทางแก้ไข เปิดมุมมองใหม่ในการแก้ไข ถ้ารู้สึกโกรธให้อาบน้ำ ถ้าเครียดให้ร้องไห้ ถ้าเสียใจให้ฟังเพลง ถ้าอัดอัดให้ร้องเพลง หาทางแก้ไขโดยการกินของหวาน กินอาหารที่ชอบ ดูหนัง ดูการ์ตูน เพื่อทบทวนปัญหาในการแก้ไขปัญหา





ผู้จัดทำ

- 65410477
- 65411108
- 65411283
- 65413126

GEN Z TEACHER

QUESTION !

ไม่มีความเสี่ยงละ ไม่เสี่ยง ทำแต่งงานตามหน้าที่
ไม่นึกถึงส่วนรวม

YES/NO

MEMBERS.

65411788
65412839
65413461
66413286



AGREE ✓

เด็กยุคใหม่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง
และ มีความมั่นใจในตัวเองสูง
ส่วนใหญ่มักจะชอบทำแค
หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย



NOT AGREE ✗

- ไม่ได้ขึ้นอยู่กับช่วงวัย
หรือ Gen แต่อยู่ที่ลักษณะนิสัย
หรือพฤติกรรมส่วนตัว
- มีความคิด ทัศนคติ
และสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

SITUATION .

ถ้าคุณสิตต้องฝึกสอน ในชั้นปีที่ 4 ซึ่งมีรายวิชาและชั่วโมงครบกำหนดแล้ว
แต่ครูพี่เลี้ยงให้สอนเพิ่มเติม (o-het) หลังเลิกเรียน
และขอให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนนอกเวลาปกติของโรงเรียน



COMPLY WITH THE REQUEST

สามารถที่จะปฏิบัติตามหน้าที่
ตามที่ได้รับมอบหมายได้
เพราะถือว่าเป็นประสบการณ์
แต่ต้องตามความสะดวก
ของนิสิตด้วย

DECLINE THE REQUEST

ผลดี : มีเวลาส่วนตัวของ
ตัวเอง สามารถวางแผนการ
สอนของตัวเองได้มากขึ้น

ผลเสีย : อาจถกมองว่าไม่มี
ความเสียสละ ไม่คำนึงถึงส่วน
รวม อาจเกิดภาวะเครียดตามมา

+

การทำงานนอกเวลา
(เสียสละ?)
: ถือว่าเป็นการเสียสละแต่ไม่
ควรมากเกินไป ครูก็ต้องมีเวลา
ส่วนตัวและดำเนินชีวิตในฐานะ
มนุษย์คนหนึ่งเช่นกัน " เป็นครู
เป็นหัวใจ ไม่ใช่หน้าที่ "