



แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2568  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2568  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู  
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน"

ของ ธีญาศิริ ภูมิชัย

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

### คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ดร.พิทยา แสงสว่าง)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

(ดร.ณัฐ รัตนศิริณิขกุล)

### อนุมัติ

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

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

<b>ชื่อเรื่อง</b>	แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
<b>ผู้วิจัย</b>	ธัญญาศิริ ภูมิชัย
<b>ประธานที่ปรึกษา</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	ดร.พิทยา แสงสว่าง
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง
<b>ประเภทสารนิพนธ์</b>	วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2568
<b>คำสำคัญ</b>	แนวทางการส่งเสริม, กรอบคิดเติบโต, การจัดการเรียนรู้, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) สร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทาง (3) ทดลองและประเมินการใช้แนวทางกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูและผู้บริหาร 267 คน และผู้ให้ข้อมูลเฉพาะเจาะจง 16 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาในเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ 2) แนวทางที่พัฒนาขึ้นเน้น 6 ด้านของกรอบคิดเติบโต ได้แก่ การเรียนรู้จากอุปสรรค การสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ ความคิดเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ด้วย 4 วิธี ได้แก่ การพัฒนาผ่านออนไลน์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การบรรยาย และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) ครูมีกรอบคิดเติบโตเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะด้านความมุ่งมั่น การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และความเชื่อเรื่องศักยภาพ ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น ตระหนักในศักยภาพ กล้ารับฟัง และมุ่งมั่นในพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

<b>Title</b>	Approaches of Enhancement Growth Mindset for Learning Management of Teachers at Educational Opportunity Expansion Schools under Office of The Basic Education Commission
<b>Author</b>	Thanyasiri Pummichai
<b>Advisor</b>	Assistant Professor Dr. Chamnan Panawong
<b>Co-advisor</b>	Dr. Phitthaya Saengsawan
<b>Co-advisor</b>	Assistant Professor Dr. Anucha Kornpuang
<b>Academic Paper</b>	Thesis in Educational Administration, Naresuan University, 2025
<b>Keywords</b>	enhancement approaches, growth mindset, learning management, educational opportunity expansion schools

### ABSTRACT

This study aimed to (1) examine the needs for Enhancement Growth Mindset for learning Management of teachers at educational opportunity expansion schools under office of the basic education commission, (2) develop a framework and a manual for implementing the framework, and (3) implement and evaluate the use of the developed framework. The sample consisted of 267 teachers and school administrators, along with 16 key informants. Quantitative data were analyzed using mean, standard deviation, and qualitative data were analyzed through content analysis.

The findings revealed that: (1) The most essential area of need was the ability to learn from criticism. (2) The developed framework focused on six key components of growth mindset: learning from obstacles, creating challenges in learning management, being inspired by role models, learning from criticism and feedback, commitment and dedication to learning management, and believing that abilities and intelligence can be developed. The promotion was carried out through: online learning, self- study, lecture, and professional learning community (PLC). (3) After implementation, teachers showed improved growth mindset, especially in the areas of persistence, learning from criticism, and the belief in the ability to develop their own potential. Furthermore, teachers enhanced their instructional practices, became more aware of their capabilities, were more open to feedback, and demonstrated a continuous commitment to improving their teaching.

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชำนาญ ปาณาวงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง และ ดร.พิทยา แสงสว่าง ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งคอยติดตามให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ในการทำงานอย่างดียิ่งตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ สั่งสอน และให้ความรู้ตั้งแต่เข้าศึกษาจนกระทั่ง วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบให้คำแนะนำ และแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณคณะครู โรงเรียนบ้านเขาสมอเคลงรั้วศิริวัฒนอุปถัมภ์ ที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใดแรงบัลดาลใจในการศึกษาผู้วิจัย คือ คุณพ่อบัวศรี ภูมิชัย คุณแม่อำไพ ศิลางาม และ บุคคลสำคัญผู้เป็นเบื้องหลังในการส่งเสริม สนับสนุนให้การศึกษาในครั้งนี้ รวมทั้งบุคคลอันเป็นที่เคารพยกย่อง ผู้เป็นแรงผลักดันให้กำลังแรงใจ

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
ประกาศคุณูปการ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ.....	50
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการตามกรอบแนวคิดของ Kirkpatric.....	52
แนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษา	
บริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาพิชญ์โลก เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	60

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	64
แหล่งข้อมูล.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ขั้นตอนที่ 2 สร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	65
ขั้นที่ 1 การร่างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	65
ขั้นที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	65
ผู้ให้ข้อมูล.....	65
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และประเมินการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	67

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<p>ขั้นที่ 1 การทดลองการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....</p>	67
ผู้ให้ข้อมูล.....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
<p>ขั้นที่ 2 การประเมินการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....</p>	68
ผู้ให้ข้อมูล.....	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
<p>บทที่ 4 ผลการวิจัย.....</p>	70
<p>ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....</p>	71
<p>ตอนที่ 2 ผลการสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....</p>	103
<p>ขั้นที่ 1 ผลการสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....</p>	103

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ชั้นที่ 2 ผลการประเมินคุณภาพของแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริม กรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	131
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	134
ชั้นที่ 1 ผลการทดลองใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	134
ชั้นที่ 2 ผลการประเมินการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	138
ผลการประเมินปฏิกริยา.....	138
ผลการประเมินการเรียนรู้.....	141
ผลการประเมินพฤติกรรม.....	143
ผลการประเมินผลลัพธ์.....	147
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	154
สรุป.....	154
อภิปรายผล.....	158
ข้อเสนอแนะ.....	161
ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	161
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป.....	161

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	162
ภาคผนวก.....	170
ประวัติผู้วิจัย.....	262



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของกรอบแนวคิดเติบโต..... 29
ตาราง 2	ระดับการพัฒนา..... 35
ตาราง 3	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความต้องการจำเป็น. .... 71
ตาราง 4	แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ด้านกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม..... 72
ตาราง 5	แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม..... 73
ตาราง 6	แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค..... 75
ตาราง 7	แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้..... 77
ตาราง 8	แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ..... 79
ตาราง 9	แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม..... 81

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตาราง 10	แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้.....	83
ตาราง 11	แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่ สามารถเปลี่ยนแปลงได้.....	85
ตาราง 12	แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านออนไลน์ (Online Learning).....	87
ตาราง 13	แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study) .....	91
ตาราง 14	แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการพัฒนาผ่านการบรรยาย (Lecture) .....	95
ตาราง 15	แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการพัฒนาผ่านชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community).....	98

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตาราง 16	แสดงแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านออนไลน์ (Online Learning).....	115
ตาราง 17	แสดงแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study).....	116
ตาราง 18	แสดงแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการบรรยาย (Lecture).....	118
ตาราง 19	แสดงแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community).....	119
ตาราง 20	แสดงแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค.....	120
ตาราง 21	แสดงแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้.....	122
ตาราง 22	แสดงแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ.....	123
ตาราง 23	แสดงแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม.....	124
ตาราง 24	แสดงแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้.....	126

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตาราง 25 แสดงแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลง ได้.....	127
ตาราง 26 แสดงโครงสร้างของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	129
ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความถูกต้อง ของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	131
ตาราง 28 ผลการประเมินตนเองด้านกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู หลังการ ทดลองใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน.....	134
ตาราง 29 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจการอบรม.....	138
ตาราง 30 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมหลังฝึกอบรมใหม่ โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจหลังการอบรมโครงการอบรมพัฒนาครูของคู่มือ แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	139
ตาราง 31 แสดงผลการประเมินความรู้ ก่อน – หลังการอบรมโครงการอบรมพัฒนาครู ของ คู่มือแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลต่างของคะแนนก่อนและหลังการอบรม.....	141

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตาราง 32 ผลการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ของครูหลังการใช้แนวทางการส่งเสริม กรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	143
ตาราง 33 ผลการเขียนสะท้อนตนเอง (Self-Reflection Writing) สะท้อนคิดของครู หลังการ ใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ในประเด็นด้านที่ทำได้ดี.....	147
ตาราง 34 ผลการเขียนสะท้อนตนเอง (Self-Reflection Writing) สะท้อนคิดของครู หลังการ ใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ในประเด็นด้านที่ควรปรับปรุง.....	149
ตาราง 35 ผลการเขียนสะท้อนตนเอง (Self-Reflection Writing) สะท้อนคิดของครู หลังการ ใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ในประเด็นสิ่งที่ได้เรียนรู้.....	150
ตาราง 36 ผลการเขียนสะท้อนตนเอง (Self-Reflection Writing) สะท้อนคิดของครู หลังการ ใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ในประเด็นการนำไปประยุกต์ใช้.....	152

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แผนภาพแสดงคุณลักษณะที่แตกต่างของผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตและ กรอบความคิดจำกัด.....	22
ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	60
ภาพ 3 แสดงขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	61



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคใหม่หลังวิกฤติโควิด 19 เผชิญกับความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากหลายปัจจัย ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Digital Disruption) และสถานการณ์โลกผันผวน (VUCA World) ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา และบทบาทของครูในฐานะผู้ให้การศึกษา (Bennett, 2020) สถานการณ์เหล่านี้ทำให้ครูต้องมีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของนักเรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ ธนาภิรุณณ์ และมัทนา วัจนอมศักดิ์ เสนอว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ได้กระตุ้นให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อควบคุมการแพร่กระจายของโรค ซึ่งได้ส่งผลให้แนวโน้มประชากรโลกลดลงอย่างรวดเร็ว ทำให้จำนวนผู้ที่ต้องการเข้าศึกษาลดลงตามไปด้วย นอกจากนี้ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพสูงและการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทำให้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เคยใช้มาต้องปรับตัว เนื่องจากกลายเป็นเรื่องล้าสมัยและด้อยคุณภาพไปแล้ว การจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องมีการยกระดับคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง การแข่งขันในแวดวงการศึกษาจึงสูงขึ้น ทำให้ทุกองค์กรด้านการศึกษาเผชิญกับความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพขององค์กรอย่างเร่งด่วน หัวหน้าหรือผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยต้องมีมุมมองที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา ให้มีความเป็นพลวัต (Dynamic) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบขององค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุค VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้เรียนและผู้สอนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอนของบริบทโลกในยุคปัจจุบัน (Johansen & Euchner, 2013; ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ และพิทชยา ตั้งพรไพบุลย์, 2566) รวมถึงการมีความพร้อมรับสถานการณ์โดยการเปลี่ยนแปลงตนเอง โดยคุณสมบัติเหล่านี้ตรงกับคุณลักษณะการมีกรอบคิดแบบเติบโต (growth mindset)

การพัฒนาครูในสถานการณ์โลกที่ผันผวนจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ครูสามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการศึกษาและการพัฒนาของนักเรียนในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดสำคัญของ พรชัย อินทร์ฉาย (2565) ผู้เชี่ยวชาญพิเศษอาวุโส สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) กล่าวถึงสมรรถนะสำคัญ

ของครูในยุค VUCA โลกในยุคปัจจุบันที่ “ผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ” ส่งผลต่อการใช้ชีวิตที่แตกต่างไปจากเดิม ทุกวันนี้นักเรียนคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีที่มีความหลากหลาย ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนที่จะเข้าถึงและโดนใจนักเรียนได้จึงต้องมีการปรับเปลี่ยน ครูคือบุคคลสำคัญที่จะเตรียมเยาวชนให้พร้อมสำหรับการใช้ชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงนี้ ให้ได้รู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลที่มีความหลากหลายไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ต่อไป สสวท.จึงเห็นความสำคัญของการยกระดับคุณภาพโรงเรียนโดยดำเนินการครอบคลุมทุกองค์ประกอบทั้งการพัฒนาครู พัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษา สร้างระบบพี่เลี้ยงและชุมชนการเรียนรู้ และมีระบบติดตาม เพื่อผลลัพธ์ คือ 1) ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการและมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นสมรรถนะวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี 2) ครูมีความรู้ผนวกวิธีการสอน (Pedagogical Content Knowledge, PCK) สำหรับการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ทักษะการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 3) นักเรียนมีสมรรถนะที่นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ประยุกต์ใช้ความรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี จากการศึกษาในโลกในยุคปัจจุบันมีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างมาก นอกเหนือจากที่ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน ผู้เรียน และการวัดผล ประเมินผลแล้ว ครูจะต้องมีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเทคโนโลยีร่วมด้วยอย่างเหมาะสม ดังนั้นเมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการเรียนรู้ของครูจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย ปรับเปลี่ยนจากการจัดการเรียนรู้โดยรวมศูนย์ความรู้ไว้ที่ครู เป็นการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นสร้างองค์ความรู้โดยผู้เรียน

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการขยายโอกาสทางการศึกษาและเปิดโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานกระจายไปตามต่างจังหวัด เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และสถานศึกษาบางแห่งจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งภายในโรงเรียนเดียวกันมีความแตกต่างด้านความพร้อมของผู้เรียนที่มีอย่างจำกัด มีความแตกต่างของช่วงวัยค่อนข้างมาก ปัญหาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนจึงมีความหลากหลายเช่นเดียวกัน และขณะเดียวกันครูผู้สอนมีความหลากหลายในสาขาวิชาเอก จำเป็นต้องสามารถปรับตัวในจัดการเรียนการสอนได้ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และมีความไม่เรียนรู้ในการพัฒนาตนเองให้สามารถสอนได้ในรายต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ (ฉันทนา ฤมมา, 2564) นอกจากนี้ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณได้นำเสนอผลงานวิจัยเกี่ยวกับการใช้กรอบคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ซึ่งพบว่ากรอบคิดเติบโตมีผลกระทบสำคัญต่อการจัดการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา, 2562) การค้นพบนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยด้านการศึกษาเรื่อง Visible Learning ของ John Hattie ซึ่งจาก

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยพบว่าพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูที่ส่งเสริมกรอบคิดแบบเติบโตมีค่า effect size ที่สูง ได้แก่ Self-Reported Grades/Expectations (Effect Size 1.44), Classroom Discussion (Effect Size 0.82), Feedback (Effect Size 0.75), และ Teacher-Student Relationships (Effect Size 0.72) (Hattie, 2012)

จากรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้กำหนดเป้าหมายคุณภาพการศึกษาภายใต้แนวคิด “คุณภาพ 5 ดี” โดยเฉพาะ “คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาดี” ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้ ยังมีการดำเนินงานภายใต้ภารกิจสำคัญ เช่น การขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning, จิตศึกษา, PBL, Coding และการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ โดยการจัดตั้งศูนย์อัจฉริยะอาชีพในโรงเรียน รวมถึงการใช้กระบวนการ PLC การมีพี่เลี้ยง และการอบรมต่อเนื่องเพื่อเสริมศักยภาพครู นอกจากนี้ รายงานยังกล่าวถึง “แนวทางการพัฒนางานต่อไป” โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การปรับตัว ทักษะด้านภาษาและดิจิทัล รวมถึงการมี “กรอบความคิดในการทำงานที่เหมาะสม” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “กรอบคิดเติบโต” (Growth Mindset) ที่มุ่งเน้นให้ครูเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง พัฒนาตนเองผ่านความพยายาม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กล่าวโดยสรุป บริบทของโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่ สพ.พิษณุโลก เขต 2 สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมกรอบความคิดของครูให้มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ เปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ และมีแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวคิดกรอบคิดเติบโต ของ Dweck (2006) ที่มุ่งเน้นให้ครูเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง พัฒนาตนเองผ่านความพยายาม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนากรอบคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เป็นความเชื่อที่ว่าความสามารถและความฉลาดของบุคคลสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม การฝึกฝน และการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเรียนรู้และทำงาน บุคคลที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง โดยตั้งเป้าหมายที่การเรียนรู้และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ พวกเขาไม่กลัวความล้มเหลว แต่จะใช้ความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Dweck, 2006) ไม่ว่าจะสถานการณ์ภายนอกจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ผู้เรียนที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตก็สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งกรอบความคิดนี้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้เรียนในยุคปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในโลกส่งผลกระทบต่อผู้เรียนในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวต่อบริบทการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลง การดำเนินชีวิตประจำวัน หรือปัญหาด้านสุขภาพจิต ดังนั้น การเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ผันผวนจึงเป็นสิ่งสำคัญ และการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญมากเช่นกัน ในการสร้าง

สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Dweck, 2006) กล่าวคือ ครูที่มีกรอบแนวคิดเติบโตจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการพัฒนา และเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจะส่งผลดีต่อการสอนและการพัฒนานักเรียนในระยะยาว

พฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูมีพื้นฐานมาจากกรอบความคิดและความเชื่อของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ที่มาจากแนวคิดของครู ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะธรรมชาติของผู้เรียน จะส่งผลให้ครูสามารถกำหนดแนวทางในการเลือกเนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากแนวคิดของครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและบริบททางสังคมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจบทบาทของตนเองได้ดีขึ้น (Brown & Gillis, 1999) นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ มิลินทรา กวินกมลโรจน์ (2557) พบว่า พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูมีพื้นฐานมาจากความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติ ความเชื่อ และประสบการณ์ของครู ดังนั้น การปรับกรอบคิดของครูในการจัดการเรียนการสอนจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ Dweck (2006) ที่ว่า ครูที่มีกรอบคิดเติบโต (Growth Mindset) จะมุ่งมั่นให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน โดยการทุ่มเทเวลาและพลังงานในการช่วยเหลือผู้เรียนที่อ่อนแอที่สุด และเห็นการสอนเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ยอดเยี่ยม ครูที่มีกรอบคิดเติบโตจะพยายามเข้าถึงและจุดประกายความคิดของนักเรียนทุกคน ในทางตรงกันข้าม ผลการวิจัยของ Rheinberg (2001) พบว่า ครูที่มีกรอบคิดแบบยึดติด (Fixed Mindset) เชื่อว่านักเรียนไม่สามารถพัฒนาความสามารถทางปัญญาของตนเองได้ และคิดว่าตนเองไม่สามารถช่วยให้นักเรียนพัฒนาตนเองได้ เพราะเชื่อว่าความฉลาดและความสามารถถูกกำหนดเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลแล้ว การศึกษาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตลอดปีการศึกษาแสดงให้เห็นว่าครูที่มีกรอบคิดแบบยึดติดทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำตั้งแต่เริ่มเรียนจบภาคเรียน ส่วนครูที่มีกรอบคิดเติบโตสามารถช่วยให้นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องจนถึงระดับที่ดีขึ้น

การส่งเสริมกรอบคิดในการจัดการเรียนรู้ของครู ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีหลายปัจจัยที่สำคัญ แต่หนึ่งในสิ่งที่จำเป็นมากคือการพัฒนาจากภายในของครูเอง ครูควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีกรอบคิดเติบโต (Growth Mindset) ซึ่งมีผลต่อความคิด เจตคติ และพฤติกรรม กรอบคิดเติบโตจึงเป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้ของครู ทั้งยังควรมีทักษะในการช่วยพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตให้กับผู้เรียน เพื่อปลูกฝังความรักในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ครูควรเป็นแบบอย่างของกรอบความคิดแบบเติบโต และสอนให้ผู้เรียนเข้าใจเรื่องกรอบแนวคิดนี้ โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนการสอนและผลสะท้อนกลับในกระบวนการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การชื่นชมความพยายาม และการลดการเปรียบเทียบ (ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ, 2562; เนตรนิยมาศ วรณพยันต์, 2560; อัมภา พลอยโสภณ, 2564) นอกจากนี้,

Hochanadel และ Finamore (2015) อธิบายว่า กรอบแนวคิดแบบเติบโตสามารถช่วยให้ครูปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับความฉลาด โดยไม่ยึดติดกับระดับของความฉลาดที่กำหนดไว้ และเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาความฉลาดได้ กรอบคิดเติบโตจึงเป็นวิธีที่ช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายระยะยาวโดยสามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายได้ ครูควรมุ่งเน้นที่การสร้างความท้าทายและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน แทนที่จะมุ่งเน้นที่ระดับคะแนนของผลการเรียน การสอนความคิดแบบเติบโตยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถตั้งเป้าหมายระยะยาวและวิธีการบรรลุผลการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น จากการศึกษาของ ปีทมากรณ์ ศรีราษฎร์ (2561) พบว่า การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูมีความสำคัญต่อความพยายามในการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคชอบความท้าทาย และค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโต

แม้โรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่งจะต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (VUCA World) แต่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลับประสบกับความท้าทายที่แตกต่างและซับซ้อนมากกว่า ทั้งในด้านบริบทของผู้เรียน ความหลากหลายของช่วงวัย และข้อจำกัดด้านทรัพยากร (ฉันทนา ภูมมา, 2564) โรงเรียนในลักษณะนี้มักจัดการเรียนการสอนครอบคลุมทั้งระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น หรือบางแห่งถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่งผลให้ครูต้องปรับตัวสอนข้ามระดับชั้น ข้ามช่วงวัย และในบางกรณีต้องรับผิดชอบสอนในรายวิชาที่ตนมิได้จบตรงสายวิชาเอกโดยตรง ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไปที่มักมีความพร้อมของทรัพยากร และการแยกช่วงชั้นอย่างชัดเจนมากกว่าบริบทที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสอย่างมีนัยสำคัญ ดังที่ ศุภย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2562) ระบุว่า “กรอบคิดเติบโต” (Growth Mindset) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาแนวทางการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความหลากหลาย ทั้งยังช่วยให้ครูมีความยืดหยุ่นทางจิตใจ พร้อมเปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับบริบทท้องถิ่นในสถานการณ์ที่ท้าทาย และสอดคล้องกับ Hattie (2012) ที่เสนอว่าแนวปฏิบัติของครูที่มีกรอบคิดเติบโต เช่น การให้ข้อเสนอแนะ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน และการคาดหวังผลลัพธ์ในทางบวก ล้วนมีค่า effect size สูงและส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเฉพาะในบริบทที่มีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษา ด้วยเหตุนี้ การวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางส่งเสริมกรอบคิดเติบโตของครูจึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะมุ่งเน้นใน “โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา” อันเป็นพื้นที่ที่มีความจำเป็นอย่างเฉพาะตัว และมีโอกาสในการพัฒนาเชิงระบบให้ครอบคลุมทั้งคุณภาพครู คุณภาพผู้เรียน และคุณภาพของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

จากความสำคัญของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูและสภาพปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงกรอบคิดโดยใช้แนวคิดการพัฒนา Dweck เป็นแนวทางในการพัฒนากรอบคิดเติบโตเนื่องจาก Dweck (2006) ได้ทำการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนากรอบคิดเติบโต โดยเน้นการสอนให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบคิด และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียน ซึ่งผลการฝึกอบรมพบว่า นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อ และเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสร้างแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีในการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 แนวทาง (ปัทมาภรณ์ ศรีราชภูร์, 2561) คือ แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 1) ผ่านการพัฒนาผ่านออนไลน์ 2) ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ผ่านการบรรยาย และ 4) ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และคุณลักษณะของครูที่มีกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ (Dweck, 2006; ปัทมาภรณ์ ศรีราชภูร์, 2561) ประกอบไปด้วย 1) การเรียนรู้จากอุปสรรค 2) การสร้างความท้าทายในงานจัดการเรียนรู้ 3) การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ 4) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม 5) ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ และ 6) ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยผ่านการทำงานหนัก การสร้างแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในการนำข้อมูลไปส่งเสริมครูและบุคลากรในโรงเรียนให้มีกรอบแนวคิดแบบเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถของตนเองในการพัฒนาและเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจะส่งผลดีต่อการสอนและการพัฒนานักเรียนในระยะยาว และเติบโตเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติและสังคมโลก

### คำถามการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างไร
2. แนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างไร
3. ผลการทดลองใช้และประเมินแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สามารถนำแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นนโยบายเพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรณีศึกษาในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง และการปรับตัวในการทำงานด้านการจัดการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่
4. ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ที่ทันต่อโลกยุคใหม่ สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในตอนนี้มุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามอ้างอิงจาก Dweck (2006) และ ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ (2561) มีขอบเขตเนื้อหา คือ

1.1 คุณลักษณะของครูที่มีกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู 6 ด้าน

ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 การเรียนรู้จากอุปสรรค

ด้านที่ 2 การสร้างความท้าทายในงานจัดการเรียนรู้

ด้านที่ 3 การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านที่ 4 การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม

ด้านที่ 5 ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้

ด้านที่ 6 ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถ

เปลี่ยนแปลงได้

1.2 แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

แนวทางที่ 1 การพัฒนาผ่านออนไลน์

แนวทางที่ 2 การพัฒนาผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

แนวทางที่ 3 การพัฒนาผ่านการบรรยาย

แนวทางที่ 4 การพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 840 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 49 คน และครู 791 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 267 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างอิงใน วิจิตรรา ฉลวย, 2566) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน และครู จำนวน 230 คน คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 6 ด้าน

**ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

การวิจัยตอนนี้มุ่งสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียด 2 ชั้น ดังนี้

**ชั้นที่ 1 การร่างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**ชั้นที่ 2 การศึกษาผลการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ**

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในขั้นนี้มุ่งศึกษาผลการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา คือ

1.1 ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ของคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 2. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่าด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนทางการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณลักษณะตามกรอบคิดเติบโต จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์สอน มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณลักษณะตามกรอบคิดเติบโต จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3 นักวิชาการทางการศึกษาหรือผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการศึกษา และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 1 คน

## 3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และประเมินแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยในขั้นนี้มุ่งทดลองใช้และประเมินแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 1 การทดลองการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในขั้นนี้มุ่งศึกษาผลการทดลองการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา คือ การประเมินตนเองด้านกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู (Self-Assessment Checklist) 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากอุปสรรค 2) การสร้างความท้าทายในงานจัดการเรียนรู้ 3) การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ 4) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม 5) ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ และ 6) ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ จำนวน 18 ข้อ

## 2. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูโรงเรียนบ้านเขาสมอแครงรวิวิวัฒน์อุปถัมภ์ จำนวน 16 คน

## 3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมด้านกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากอุปสรรค 2) การสร้างความท้าทายในงานจัดการเรียนรู้ 3) การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ 4) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม 5) ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ และ 6) ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

**ขั้นที่ 2** การประเมินการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตามรูปแบบของKirkpatrick มีขอบเขตเนื้อหา ประกอบไปด้วย

- 1.1 การประเมินปฏิกิริยา จากการประเมินความพึงพอใจการอบรมของครู
- 1.2 การประเมินการเรียนรู้ จากการประเมินความรู้ก่อนและหลังการอบรมของครู
- 1.3 การประเมินพฤติกรรม จากการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู
- 1.4 การประเมินผลลัพธ์ จากการเขียนการสะท้อนตนเอง

### 2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูโรงเรียนบ้านเขาสมอแครงรวิวิวัฒน์อุปถัมภ์ จำนวน 16 คน

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

- 3.1 ผลการประเมินปฏิกิริยา จากการประเมินความพึงพอใจการอบรมของครู
- 3.2 ผลการประเมินการเรียนรู้ จากการทดสอบก่อนและหลังการอบรมของครู
- 3.3 ผลการประเมินพฤติกรรม จากการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู
- 3.4 ผลการประเมินผลลัพธ์ จากการเขียนการสะท้อนตนเอง

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง แนวทางหรือกระบวนการที่พัฒนาขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเกิดกรอบคิดเติบโต (Growth Mindset) ในการจัดการเรียนรู้ ตามกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากอุปสรรค 2) การสร้างความท้าทายในงานจัดการเรียนรู้ 3) การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ 4) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม 5) ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ และ 6) ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

**2. กรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้** หมายถึง การที่ครูมีมุมมองต่อความสามารถและสติปัญญาของตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้ รวมถึงการลงมือทำอย่างตั้งใจและทุ่มเท ซึ่งลักษณะของครูที่มีกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการประกอบไปด้วย

**2.1 การเรียนรู้จากอุปสรรค** หมายถึง กระบวนการที่บุคคลสามารถนำบทเรียนจากความล้มเหลว ความท้าทาย หรือปัญหาที่พบเจอมาใช้ในการพัฒนาทักษะ ความสามารถ หรือปรับปรุงตนเอง โดยมองว่าอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้มากกว่าจะเป็นสิ่งกีดขวางความสำเร็จ การเรียนรู้ลักษณะนี้เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด Growth Mindset ซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคคลมองความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาและเติบโต

**2.2 การสร้างความท้าทายในงานจัดการเรียนรู้** หมายถึง การออกแบบกิจกรรมหรือสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความท้าทายต่อผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความพยายามและทักษะในการแก้ปัญหา ฝึกการคิดวิเคราะห์ และพัฒนาความสามารถในระดับที่สูงขึ้น การสร้างความท้าทายนี้ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดและลงมือปฏิบัติ รวมถึงสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อความล้มเหลวในการเรียนรู้

**2.3 การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ** หมายถึง การที่บุคคลได้รับแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจจากการมีตัวอย่างของบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จหรือทำสิ่งที่มีคุณค่า โดยแบบอย่างเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการตั้งเป้าหมาย การพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น บุคคลที่เป็นแบบอย่างมักมีลักษณะ เช่น ความมุ่งมั่น ความอดทน และความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถช่วยสร้างทัศนคติที่ดีและแรงบันดาลใจในเชิงบวกให้กับผู้ที่ติดตามหรือชื่นชม

**2.4 การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม** หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเปิดรับความคิดเห็น ข้อติชม หรือคำวิจารณ์จากผู้อื่น ไม่ว่าจะป็นในเชิงบวกหรือเชิงลบ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและ

พัฒนาตนเอง โดยคำวิจารณ์และข้อติชมถือเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับการเรียนรู้ ช่วยให้บุคคลสามารถระบุจุดอ่อนและพัฒนาทักษะหรือความสามารถให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการฝึกทักษะในการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์

**2.5 ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้** หมายถึง ความตั้งใจจริงและการอุทิศเวลา พลังงาน และทรัพยากรในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ได้อย่างเต็มที่ ครูหรือผู้จัดการเรียนรู้ที่มีความมุ่งมั่นจะใส่ใจในการออกแบบและดำเนินการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงสนับสนุนผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ความมุ่งมั่นนี้ยังรวมถึงการติดตามและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

**2.6 ความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้** หมายถึง ความเชื่อที่ว่าผู้คนสามารถพัฒนาความสามารถและสติปัญญาของตนได้อย่างมีนัยสำคัญผ่านความพยายามและการทำงานหนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้จากประสบการณ์และความผิดพลาด แนวคิดนี้มักถูกเชื่อมโยงกับ "Growth Mindset" ซึ่งส่งเสริมให้บุคคลมองว่าความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถที่มีอยู่เดิม แต่ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาและการยอมรับความท้าทาย

**3. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้** หมายถึง การพัฒนาและส่งเสริมทักษะการคิดและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้กับครู โดยมุ่งเน้นที่การเติบโตในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้สามารถออกแบบและดำเนินการสอนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในบริบทที่มีความหลากหลายและท้าทาย โดยแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตนี้ แบ่งออกเป็น 4 แนวทาง ประกอบไปด้วย

**3.1 แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ (Online Learning)** หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ การฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะและความรู้โดยใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสื่อกลาง ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้จากทุกที่และทุกเวลา โดยไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมในสถานที่จริง การพัฒนาผ่านออนไลน์รวมถึงการใช้สื่อการสอนออนไลน์ เช่น วิดีโอ บทเรียนเชิงโต้ตอบ การประชุมวิดีโอ และระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (Learning Management System หรือ LMS) ที่ช่วยในการติดตามความก้าวหน้าและการประเมินผลการเรียนรู้ โดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างยืดหยุ่นตามความต้องการของตนเอง

**3.1.1 เนื้อหาออนไลน์ (Digital Content)** หมายถึง บทเรียน วิดีโอ สื่อการสอน และกิจกรรมเชิงโต้ตอบที่สามารถเข้าถึงผ่านอินเทอร์เน็ต

**3.1.2 การปฏิสัมพันธ์ทางออนไลน์ (Online Interaction)** หมายถึง การสื่อสาร

ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผ่านฟอรัม แชท การประชุมวิดีโอ และสื่อสังคมออนไลน์

3.1.3 ระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (Learning Management System: LMS) หมายถึง แพลตฟอร์มที่ช่วยจัดการกระบวนการเรียนรู้ เช่น การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน การทำข้อสอบ การส่งงาน และการประเมินผล

3.1.4 ความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ (Learning Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่สะดวกของผู้เรียนและการปรับเนื้อหาตามระดับความสามารถของแต่ละบุคคล

**3.2 แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study)** หมายถึง กระบวนการที่ผู้เรียนเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ของตนเอง โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือคำแนะนำจากครูหรือผู้สอนอย่างใกล้ชิด ซึ่งผู้เรียนจะรับผิดชอบในการจัดการเวลา, วางแผนการเรียนรู้, เลือกแหล่งข้อมูล, และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง

3.2.1 ความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Personal Responsibility) หมายถึง ผู้เรียนต้องรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เช่น การเลือกหัวข้อที่จะเรียน, กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้, การวางแผนเวลา และการเลือกทรัพยากรการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับตนเอง

3.2.2 การใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ (Use of Resources) หมายถึง ผู้เรียนต้องสามารถเลือกและใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น หนังสือ, บทความ, วิดีโอการเรียนการสอน, บทเรียนออนไลน์ หรือแม้แต่การเข้าร่วมกลุ่มศึกษากับผู้อื่น

3.2.3 ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills) หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองต้องใช้ทักษะในการแก้ปัญหาและการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ผู้เรียนต้องสามารถหาวิธีในการจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียน

**3.3 แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการบรรยาย (Lecture)** หมายถึง รูปแบบการเรียนการสอนที่ได้รับความนิยม ในหลายระดับการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการถ่ายทอดข้อมูลจากผู้สอนไปยังผู้เรียนในลักษณะที่มีการจัดระเบียบและมักมีการนำเสนอด้วยสื่อการสอนต่าง ๆ เช่น สไลด์, เอกสาร, หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ

3.3.1 เนื้อหาวิชาการ (Content) หมายถึง การบรรยายมีเนื้อหาที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดข้อมูลหรือความรู้ที่สำคัญตามหัวข้อวิชา โดยมักจะครอบคลุมทฤษฎี หลักการ หรือข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้เรียนที่จะนำไปใช้ในการศึกษาและพัฒนาทักษะต่อไป

**3.3.2 การนำเสนอ (Presentation)** หมายถึง ผู้บรรยายใช้วิธีการนำเสนอเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชาอย่างชัดเจน โดยอาจใช้เครื่องมือหรือสื่อหลายประเภท เช่น สไลด์ PowerPoint, แผนภูมิ, ตาราง, หรือวิดีโอ เพื่อช่วยอธิบายเนื้อหา

**3.3.3 การควบคุมเวลา (Time Management)** หมายถึง การบรรยายมักมีการกำหนดเวลาในการนำเสนอเนื้อหาอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถครอบคลุมทุกประเด็นสำคัญในช่วงเวลาที่กำหนด ผู้บรรยายต้องควบคุมเวลาให้เหมาะสมและไม่เสียเวลามากเกินไปในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง

**3.3.4 การประเมินผล (Assessment)** หมายถึง การบรรยายจะมีการประเมินผลจากผู้เรียนหรือผู้สอน เพื่อทดสอบความเข้าใจหรือการเรียนรู้จากการบรรยาย เช่น การสอบย่อย, การทำแบบฝึกหัด, หรือการทดสอบออนไลน์หลังการบรรยาย

**3.3.5 สร้างความสนใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วม (Engagement)** หมายถึง การบรรยายที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน โดยอาจใช้ตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับชีวิตประจำวัน, กิจกรรมกลุ่ม หรือการใช้เทคนิคการสอนที่ดึงดูดความสนใจ

**3.4 แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ด้านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)** หมายถึง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกลุ่มของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมมือกันในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการสอน โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน การสร้างและส่งเสริม PLC

**3.4.1 การทำงานร่วมกัน (Collaboration)** หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การร่วมมือกันทำให้เกิดการเรียนรู้จากกันและกัน ซึ่งช่วยเสริมสร้างการพัฒนาการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

**3.4.2 การมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน (Focus on Learning)** หมายถึง กระบวนการต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการปรับปรุงการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่ การเรียนรู้ใน PLC ไม่เพียงแต่เน้นการพัฒนาครูแต่ยังรวมถึงการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

**3.4.3 การใช้ข้อมูล (Use of Data)** หมายถึง กระบวนการที่ใช้ข้อมูลจากผลการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อปรับปรุงกระบวนการสอน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะช่วยให้ครูหรือบุคลากรสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นและปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น

**3.4.4 การสะท้อนผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Reflection and Improvement)** หมายถึง การสะท้อนผลการเรียนการสอนและการปรับปรุงวิธีการสอนอย่าง

ต่อเนื่องเป็นหลักการสำคัญใน PLC โดยครูหรือบุคลากรทางการศึกษาจะทำการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน การสะท้อนผลช่วยให้เกิดการปรับปรุงและการพัฒนาในทุกด้านของการสอน

**3.4.5 การรับผิดชอบร่วม (Shared Responsibility)** หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมให้ทุกคนในกลุ่มรับผิดชอบร่วมกันในผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการร่วมมือกันในการออกแบบแผนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาและการปรับตัวในทุกด้านของการสอน

**3.4.6 การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development)** หมายถึง กระบวนการที่เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาโดยผ่านการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน การพัฒนาวิชาชีพนี้สามารถเกิดขึ้นได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การวิจัยการร่วมมือกิจกรรม และการทำกิจกรรมร่วมกัน

**4. โรงเรียนขยายโอกาส** หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่เปิดการเรียนการสอนในระดับมัธยมต้นตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

**5. การทดลองใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง กระบวนการนำแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับการพัฒนาไปทดลองใช้ในสถานศึกษา ได้แก่ ครูโรงเรียนบ้านเขาสมอแครงริ้วศิริวัฒน์อุปถัมภ์ ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และประเมินผลด้วยการประเมินตนเองด้านกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู (Self-Assessment Checklist) 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากอุปสรรค 2) การสร้างความท้าทายในงานจัดการเรียนรู้ 3) การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ 4) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม 5) ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ และ 6) ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

**6. การประเมินแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลภายหลังจากการนำแนวทางที่พัฒนาแล้วไปทดลองใช้ในสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดของ Kirkpatrick ที่ประกอบด้วย 4 ระดับ ได้แก่

**6.1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction)** หมายถึง การประเมินความพึงพอใจของครูที่เข้าร่วมการทดลองใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**6.2 การประเมินการเรียนรู้ (Learning)** หมายถึง การประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการอบรม

**6.3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior)** หมายถึง การประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในชั้นเรียนโดยการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ของครู

**6.4 การประเมินผลลัพธ์ (Results)** หมายถึง การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการเขียนสะท้อนตนเอง (Self-Reflection Writing) ในประเด็น สิ่งที่ได้เรียนรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้ ซึ่งสะท้อนการตระหนักรู้ การเปลี่ยนแปลงทางความคิด ทักษะคติที่เปลี่ยนแปลง และแนวโน้มในการนำแนวคิดกรอบคิดเติบโตไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็น สำคัญ ดังนี้

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้

- 1.1 ความหมายของกรอบคิด
- 1.2 ประเภทของกรอบคิด
- 1.3 ความสำคัญของกรอบคิดเติบโต
- 1.4 องค์ประกอบของกรอบแนวคิดเติบโต
- 1.5 แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต
- 1.6 แนวทางการส่งเสริมด้านการจัดการเรียนรู้

#### 2. แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ

#### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการตามกรอบแนวคิดของ Kirkpatrick

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษา

บริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้

### ความหมายของกรอบคิด

ชนิตา รุ่งเรือง และ เสรี ชัดแจ้ง (2559) กล่าวว่า กรอบความคิด (Mindset) เป็นความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อลักษณะ (Characteristics) และคุณลักษณะ (Traits) ของตนเอง เช่น เซาว์นปัญญาความสามารถ และบุคลิกภาพ (Dweck, 2006) เมื่อบุคคลเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ จะมีการตีความหมายของเหตุการณ์ และมีการแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้น ๆ โดยอาศัยรูปแบบของกรอบความคิดที่ตนมีความเชื่ออยู่เดิม ทำให้แต่ละคนมีแรงจูงใจและคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น การมีเป้าหมายที่ชัดเจนแตกต่างกัน เป็นผลให้มีการพัฒนาศักยภาพได้ไม่เท่ากัน (Blackwell, Trzesniewski, & Dweck, 2007) จึงประสบความสำเร็จระดับที่ต่างกันน้อยแตกต่างกันออกไป

ศุภยจิตวิทยาการศึกษา มุณีนิยวุฒิสถิตคุณ (2562) กล่าวว่า กรอบความคิด (Mindset) คือ มุมมอง ความเชื่อ ของบุคคลที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิต ทั้งในด้านความคิด เจตคติ และพฤติกรรม โดยกรอบแนวคิดเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคล การมีกรอบแนวคิดแตกต่างกันจะส่งผลให้บุคคลมีคุณลักษณะแตกต่างกันหลายประการ

กล่าวได้ว่า ความเชื่อหรือมุมมองของแต่ละบุคคลที่มีต่อตนเอง เช่น เซาว์นปัญญาความสามารถ และบุคลิกภาพ ซึ่งความเชื่อนี้จะส่งผลกระทบต่อการตีความเหตุการณ์ แรงจูงใจ การตั้งเป้าหมาย รวมถึงการแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ กรอบความคิดที่แต่ละคนมีนั้นส่งผลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และการพัฒนาศักยภาพ ทำให้ระดับของความสำเร็จของแต่ละคนแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เพราะกรอบความคิดมีอิทธิพลต่อวิธีคิด เจตคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตของบุคคลนั่นเอง

### ประเภทของกรอบคิด

ชนิตา รุ่งเรือง และ เสรี ชัดแจ้ง (2559) กล่าวว่า ในช่วงต้น Dweck ได้นำเสนอทฤษฎีความเชื่อส่วนบุคคล (Implicit theory) ซึ่งแบ่งความเชื่อออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความเชื่อที่ว่า เซาว์นปัญญาหรือความสามารถของคนเปลี่ยนแปลงได้ (Incremental theory) และ 2) ความเชื่อที่ว่า เซาว์นปัญญาหรือความสามารถของคนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ (Entity theory) (Blackwell, Trzesniewski, & Dweck, 2007; Dweck, Chiu, & Hong, 1995) ต่อมาได้มีการพัฒนาแนวคิดเรื่องกรอบความคิดโดย Dweck ได้ แบ่งกรอบความคิดออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) กรอบความคิดเติบโต (Growth mindset) และ 2) กรอบความคิดจำกัด (Fixed mindset) ที่อธิบายความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมในลักษณะที่ต่างกัน (Dweck, 2006)

กรอบความคิดเติบโต เป็นความเชื่อที่มีต่อลักษณะและคุณลักษณะของตนเองว่า สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ ทั้งด้านเซาว์นปัญญา ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนานี้ สามารถเกิดขึ้นได้โดยอาศัยความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน

ทั้งนี้ กรอบความคิดเติบโตจะนำไปสู่การจูงใจให้ผู้ที่มีการกรอบความคิดประเภทนี้แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา (Dweck, 2006; Murphy & Dweck, 2010) ในขณะที่ กรอบความคิดจำกัด เป็นความเชื่อที่มีต่อลักษณะและคุณลักษณะของตนเองว่า ไม่อาจเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ หรือหากพัฒนาได้ก็เกิดขึ้นเฉพาะในช่วงต้นของชีวิต เนื่องจากศักยภาพหรือความสามารถต่าง ๆ เป็นผลมาจาก พันธุกรรมหรือสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Dweck, 2006) อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากรอบความคิดเติบโตและ กรอบความคิดจำกัดจะเป็นความเชื่อที่แตกต่างกัน แต่ก็พบว่า แต่ละคนสามารถมีกรอบความคิด ต่อลักษณะหรือคุณลักษณะของตนเองในแต่ละด้านที่แตกต่างกันได้ กล่าวคือ บางคนอาจมี กรอบความคิดเติบโตเกี่ยวกับเขาวรรณปัญญาแต่อาจมีกรอบความคิดจำกัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ หรือทักษะทางดนตรีของตนก็เป็นได้

บุคคลที่มีการกรอบความคิดแตกต่างกันจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันหลายประการ เช่น รูปแบบการเรียนรู้เป้าหมายในชีวิต พฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ทำนายหรือเมื่อ เกิดปัญหา และปฏิกิริยาเมื่อพบกับความล้มเหลว ซึ่งความแตกต่างของการตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ นี้ จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ทั้งการเรียน การทำงาน รวมถึงการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป (Mangels et al, 2006)

บุคคลที่มีการกรอบความคิดเติบโตมักจะทำให้ความสำคัญต่อการแสวงหาแนวความคิดใหม่ รวมทั้ง มีความพยายามและฝึกฝนตนเองอย่างหนัก เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ (O'Rourke, 2014) ในขณะที่บุคคล ที่มีการกรอบความคิดจำกัดมักมีความเชื่อว่าการใช้ความพยายามสะท้อนถึง การด้อยความสามารถ เพราะหากเป็นผู้ที่มีความสามารถแล้วไม่จำเป็นต้องอาศัยความพยายามในการ ทำสิ่งต่างๆ (Chan, 2012) ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่มีการกรอบความคิดจำกัดจึงมักหลีกเลี่ยงที่จะใช้ความพยายาม ในการจัดการหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งมีความวิตกกังวลกับการพิสูจน์ว่า ตนเองมีคุณลักษณะที่ดี เพียงพอหรือไม่ หรือมีความสามารถมากน้อยเพียงใด (Mangels et al., 2006; Murphy & Dweck, 2015) ซึ่งแตกต่างจากผู้ที่มีการกรอบความคิดเติบโตที่ไม่วิตกกังวลกับภาพลักษณ์เหล่านี้ (Dweck, 2015)

Mangels et al. (2006) ได้ศึกษาความเชื่อเกี่ยวกับเขาวรรณปัญญาที่มีผลต่อการเรียนรู้ผ่าน การวัดคลื่นไฟฟ้าสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์ (Event-Related Potentials: ERPs) ในนักศึกษาระดับ ปริญญาตรี ผลการศึกษาปรากฏว่ากลุ่มที่มีการกรอบความคิดจำกัดมักมีความกังวลเกี่ยวกับการพิสูจน์ ความสามารถของตนเอง ในขณะที่การศึกษาของ Murphy and Dweck ในปี ค.ศ. 2015 ปรากฏว่า ผู้ที่มีการกรอบความคิดเติบโต มักไม่ให้ความสำคัญต่อการพยายามรักษาภาพลักษณ์ของตน มากนัก แต่จะ ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้มากกว่า

บุคคลที่มีการกรอบความคิดแตกต่างกันจะมีมุมมองต่อความพยายามแตกต่างกัน ส่งผลให้มี พฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งทำนายที่แตกต่างกันออกไปด้วย ผู้ที่มีการกรอบความคิดเติบโตมักมีการ แสวงหาสิ่งที่ทำนาย เนื่องจากมีความเชื่อว่าการทำในสิ่งที่ทำนายเป็นเสมือนโอกาสในการเรียนรู้

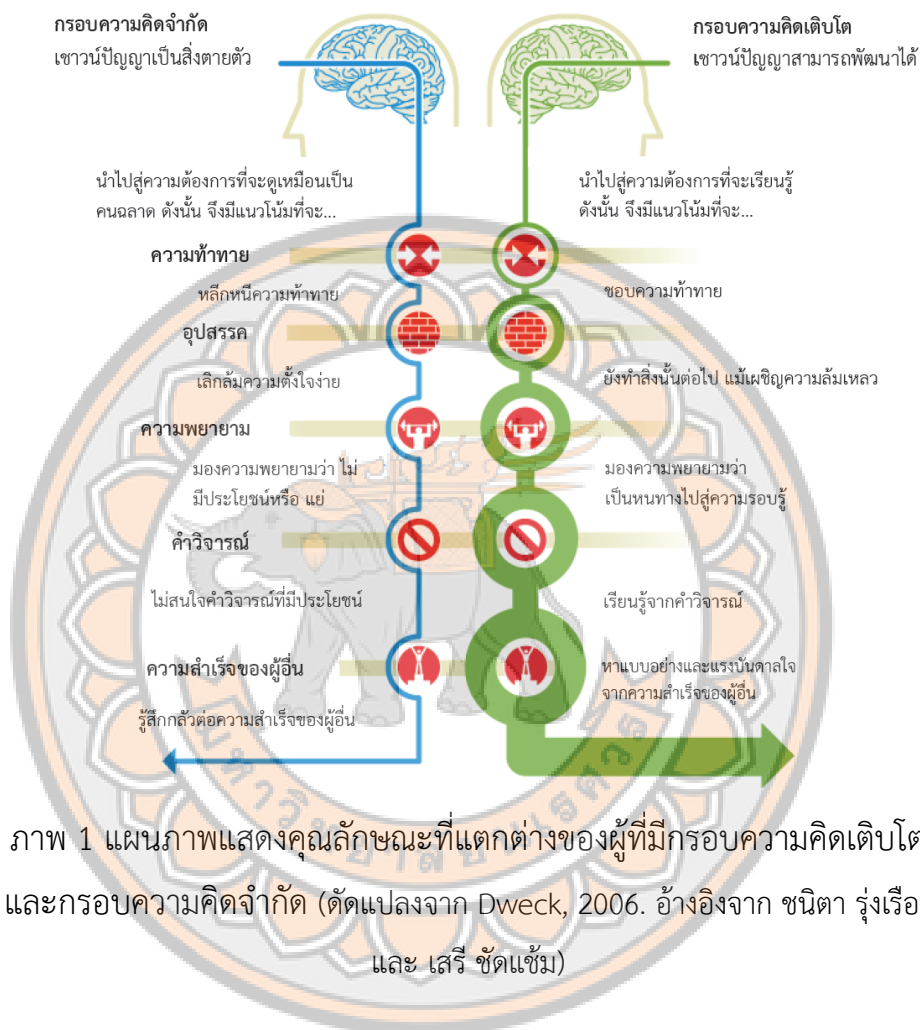
ขณะที่บุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด มีความเชื่อว่า สถานการณ์ที่ท้าทายเป็นเสมือนบททดสอบหรือเป็นการประเมินความฉลาดหรือความสามารถของตนเอง (O'Rourke, 2014) ดังนั้น จึงพยายามหลีกเลี่ยงความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมถึงมีแนวโน้มในการแสวงหาเฉพาะสิ่งที่ย่าง ๆ และจะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาด (Dweck, 2006) ทั้งนี้ ในการที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้นั้น ต้องมีแรงจูงใจเพื่อให้สามารถเอาชนะอุปสรรคได้ Miele, Son, and Metcalfe (2013) ได้เสนอแนะว่า เด็กมักมีการใช้กรอบความคิดเกี่ยวกับเชาวน์ปัญญาของตน ในการสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้ การศึกษาของ Yan, Thai, and Bjork (2014) ยังแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดแตกต่างกันจะมีลักษณะแรงจูงใจที่แตกต่างกัน กล่าวคือ คนที่มีกรอบความคิดเติบโต จะมีแรงจูงใจภายใน ขณะที่ผู้ที่มีกรอบความคิดจำกัด จะมีแรงจูงใจภายนอกเป็นตัวผลักดันพฤติกรรม เช่น รางวัล คำชม ตำแหน่ง เป็นต้น

ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตกับผู้ที่มีกรอบความคิดจำกัดมีความแตกต่างกันอีกประการหนึ่ง คือ มุมมองต่อความผิดพลาดหรือความล้มเหลว และการปรับตัว Moser et al. (2011) ศึกษาความใส่ใจกับความผิดพลาดและการปรับตัว ด้วยวิธีการวัดคลื่นไฟฟ้าสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์ ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปรากฏว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตมีการตระหนักและให้ความสนใจกับความผิดพลาด รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองภายหลังจากที่ผิดพลาดได้มากกว่าผู้ที่มีกรอบความคิดจำกัด ซึ่งคล้ายคลึงกับผลการศึกษาของ Schroder et al. (2014) ที่ได้ศึกษาผลของกรอบความคิดต่อการควบคุมทางปัญญา (Cognitive control) ด้วยการวัดคลื่นไฟฟ้าสมองสัมพันธ์กับเหตุการณ์ ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งผลปรากฏว่า กลุ่มที่มีกรอบความคิดเติบโตมีความสนใจต่อสิ่งเร้า ในขณะที่กลุ่มที่มีกรอบความคิดจำกัดจะสนใจที่ผลลัพธ์ ซึ่งไม่มีผลต่อความสามารถในการปรับตัว แตกต่างจากกลุ่มที่มีกรอบความคิดเติบโตที่มีการปรับตัวได้ดีกว่า นอกจากนี้ ผลจากการศึกษาของ King (2012) ยังแสดงให้เห็นว่ากรอบความคิดเติบโต มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวที่เหมาะสม ขณะที่กรอบความคิดจำกัดมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวที่ไม่เหมาะสม

แม้ว่าการศึกษาของ Moser et al. (2011) และ Schroder et al. (2014) จะมีกระบวนการวิจัยที่คล้ายคลึงกัน แต่ก็มี ความแตกต่างในประเด็นที่ศึกษา กล่าวคือ Moser et al. สนใจในมิติทางด้านสังคมควบคู่กับด้านประสาทวิทยาศาสตร์ แต่การศึกษาของ Schroder et al. มุ่งเน้นอธิบายความแตกต่างของกรอบความคิดในด้านการทำงานของกระบวนการทางปัญญา อย่างไรก็ตาม การศึกษาทั้งสองเรื่องก็สามารถอธิบายถึงการปรับตัวของคนที่มีกรอบความคิดที่แตกต่างกัน ในการเผชิญกับความล้มเหลวด้วยวิธีการด้านประสาทวิทยาศาสตร์ได้เป็นอย่างดี

Dweck (2006) ได้สรุปถึงลักษณะที่แตกต่างกันของผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตและผู้ที่มีกรอบความคิดจำกัดด้วยแผนภาพ โดยแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดแตกต่างกันเมื่อพบกับสิ่งท้าทาย หรืออุปสรรคจะมีมุมมองและการแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน รวมถึงมีความพยายาม

แตกต่างกันออกไป อีกทั้งเมื่อพบกับคำวิพากษ์วิจารณ์หรือเมื่อเห็นว่าผู้อื่นประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตจะมีมุมมองและการแสดงออกที่แตกต่างจากผู้ที่มี กรอบความคิดจำกัดเช่นกัน แสดงภาพได้ดังนี้



จากภาพ 1 เห็นได้ว่า ความแตกต่างของกรอบความคิดส่งผลให้คนมีมุมมองต่อตนเองแตกต่างกันทั้งในด้านมุมมองต่อภาพลักษณ์ การใช้ความพยายาม การเรียนรู้ รวมถึงการปรับตัว ทั้งนี้ การให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้มากกว่าการพิสูจน์ภาพลักษณ์ของตน รวมถึงการปรับตัวที่เหมาะสมเมื่อประสบความสำเร็จ เป็นคุณลักษณะของผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตจะมีกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Yan, Thai, & Bjork, 2014) ซึ่งทำให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ได้

อัชญา พลอยโสภณ (2564) กล่าวถึง ประเภทของกรอบแนวคิด Dweck ตามทฤษฎีความเชื่อส่วนบุคคล โดยแบ่งความเชื่อออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) กรอบคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ มองอุปสรรคและความผิดพลาดคือโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ให้คุณค่ากับความตั้งใจ พยายามบุคคลที่มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต จะกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ชอบที่จะเรียนรู้จากปัญหา สนุกเวลาที่เจอโจทย์ยาก ๆ มีความพยายามที่จะหาทางแก้ไข ปัญหาอุปสรรค พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย มีความคิดสร้างสรรค์ และมักมีคำถามในสิ่งรอบ ๆ ตัว 2) กรอบคิดแบบจำกัด (Fixed Mindset) เชื่อว่าไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความฉลาดหรือความสามารถได้ มองว่าความผิดพลาดคือความล้มเหลว ให้คุณค่ากับคุณสมบัติ ภาวลักษณ์ เช่น ต้องดูฉลาดและเก่ง บุคคลที่มีกรอบแนวคิดแบบติดจะไม่ชอบการเรียนรู้ เพราะคิดว่าไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความฉลาดของตนเองได้ มักไม่มีความพยายาม หลีกเลี่ยงงานที่ท้าทายเมื่อเจออุปสรรค จะมองว่าเป็นความล้มเหลว ไม่แก้ไขปัญหาและหลีกเลี่ยงปัญหานั้น เนื่องจากกลัวว่าถ้าทำไม่ได้แล้วจะดูโง่ ไม่เก่ง เสียภาพลักษณ์

กล่าวได้ว่า กรอบความคิดเป็นความเชื่อพื้นฐานของบุคคลที่มีผลต่อมุมมองต่อตนเอง ทักษะ การเรียนรู้ และพฤติกรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ กรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) เป็นความเชื่อความสามารถ สติปัญญา และทักษะสามารถพัฒนาได้ด้วยความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน ส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจภายใน ชอบความท้าทาย มีทัศนคติเชิงบวกต่อความล้มเหลว และสามารถปรับตัวได้ดี และกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) เป็นความเชื่อความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้มีแนวโน้มหลีกเลี่ยงความท้าทาย กลัวความล้มเหลว มองความพยายามว่าเป็นสัญญาณของความไม่เก่ง และมีแรงจูงใจจากภายนอก เช่น คำชมและการยอมรับ

### **ความสำคัญของกรอบคิดเติบโต**

ซินดา รุ่งเรือง และ เสรี ชัดเข้ม (2559) กล่าวว่า กรอบคิดเติบโต เป็นความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับชั้นต่าง ๆ การศึกษาระยะยาวของ Blackwell, Trzesniewski, and Dweck (2007) ได้ศึกษากับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 373 คน โดยการสอนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ของเขาวรรณปัญญา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า กรอบคิดจำกัดส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลง ขณะที่กรอบคิดเติบโต ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น และทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ King (2012) ที่ศึกษาในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในประเทศฟิลิปปินส์ถึงความเชื่อเกี่ยวกับเขาวรรณปัญญาของตนว่า มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวและสุขภาวะทางจิตของนักเรียนอย่างไร ผลปรากฏว่า ความเชื่อที่ว่าความสามารถทางเขาวรรณปัญญาของตนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่ความเชื่อที่ว่า เขาวรรณปัญญาของตนสามารถ

เปลี่ยนแปลงได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กล่าวคือ นักเรียนที่มีกรอบคิดจำกัดมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ในขณะที่นักเรียนที่มีกรอบความคิดเติบโตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ความสามารถในการเรียนรู้มักมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของผู้เรียน และกรอบคิดเติบโตมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้และแรงจูงใจของผู้เรียนด้วย เห็นได้จากการศึกษาของ Blackwell, Trzesniewski, and Dweck (2007) ที่แสดงให้เห็นว่า กรอบคิดเติบโตทำให้แรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Haimovitz, Wormington, and Corpus (2011) ที่ชี้ให้เห็นว่า นักเรียนที่มีแรงจูงใจลดลง เมื่อเรียนในระดับสูงขึ้นมักมีความเชื่อว่า เขาว่าปัญญาของตนเองไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และส่งผลให้เด็กกลุ่มนี้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่ากลุ่มที่มีแรงจูงใจสูง ซึ่งมีความเชื่อต่อเขาว่าปัญญาของตนเองว่าเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ Yeager and Dweck (2012) ที่ได้สรุปว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตมีแนวโน้มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นเมื่อมีการเลื่อนชั้นเรียน

กรอบคิดเติบโตไม่เพียงมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ แต่ยังมีผลต่ออารมณ์และสุขภาพจิตของมนุษย์อีกด้วย การศึกษาของ King (2012) ปรากฏว่า นักเรียนที่มีความเชื่อว่า เขาว่าปัญญาของตนเองไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเป็นลักษณะของกรอบคิดจำกัด มีความสัมพันธ์กับการมีอารมณ์ทางลบ เช่น รู้สึกแย่มากเมื่ออยู่ในชั้นเรียนและแสดงอารมณ์ทางลบในโรงเรียน เช่น อารมณ์เสีย เช่นเดียวกับ การศึกษาของ Schroder et al. (2014) ที่ได้ศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาปรากฏว่า ผู้ที่มีกรอบคิดเติบโตมีลักษณะอาการทางจิตเวช เช่น ภาวะซึมเศร้า น้อยกว่าผู้ที่มีกรอบคิดจำกัด กรอบคิดเติบโตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคน ไม่ใช่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น อันเนื่องมาจากการมีสุขภาพจิตและการปรับตัวที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันแนวคิดเรื่อง กรอบคิดเติบโตกำลังมีบทบาทอย่างมากในภาคธุรกิจ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในองค์กร การผลิตสินค้า และยังรวมไปถึงการโฆษณาสินค้าหรือบริการอีกด้วย Murphy and Dweck (2010) ได้สรุปว่า กรอบคิดมีอิทธิพลต่อวงการธุรกิจ โดยเฉพาะผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าสินค้า รวมถึงเครื่องหมายการค้า ดังนั้น ควรศึกษาและให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของผู้บริโภค โดยวิเคราะห์ถึงกรอบคิดของผู้บริโภคเพื่อให้ได้ แนวทางการผลิตสินค้าและโฆษณาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค

กรอบคิดมีอิทธิพลต่อการบริโภคของคน พ่อแม่ที่มีกรอบคิดเติบโตมักจะมีการเลือกสินค้าที่มีลักษณะส่งเสริมให้ลูกมีกรอบคิดเติบโต พ่อแม่ที่มีกรอบคิดเติบโตเกี่ยวกับการควบคุมตนเอง มีแนวโน้มที่จะเลือกสินค้าและมีพฤติกรรมที่จะช่วยให้ลูกพัฒนาการควบคุมตนเองด้วย (Mukhopadhyay & Yeung, 2010) นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับการพิจารณากรอบคิดจะทำให้สามารถเพิ่ม

ประสิทธิภาพของการโฆษณาให้ดีขึ้นได้ โดยพบว่าในคนที่มีการคิดจำกัด การโฆษณาที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริโภคจะมีลักษณะที่พึงปรารถนาสำหรับคนอื่น หากเลือกซื้อสินค้า เป็นรูปแบบการโฆษณาที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการโฆษณาด้วยการเปลี่ยนเจตคติที่มีต่อสินค้าให้เน้นความสำคัญไปที่การพัฒนาตนเอง (Park & John, 2012) ซึ่งความแตกต่างนี้ Murphy and Dweck (2010) ได้อธิบายว่า คนที่มีการคิดจำกัดจะมองหาสินค้าหรือยี่ห้อที่แสดงถึงภาพลักษณ์ที่ดีหรือมีความสามารถ ในขณะที่คนที่มีการคิดเติบโต มักจะมองหาสินค้าที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของตนเองคือ นำไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาตนเอง ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการโฆษณา จึงควรพิจารณาถึงความแตกต่างของกรอบคิดของผู้บริโภค เมื่อต้องการสร้างโฆษณาสินค้าใหม่ ๆ

อัษฎา พลอยโสภณ (2564) อธิบายถึงความสำคัญของกรอบคิดเติบโตไว้ 2 ประเด็น คือ 1) คนที่มีการคิดเติบโต มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าคนที่มีการคิดจำกัด โดยชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดรัมย์ (2559) อธิบายว่า บุคคลที่มีการคิดเติบโตมักจะมีคุณลักษณะแตกต่างกับบุคคลที่มีการคิดจำกัด เช่น รูปแบบการเรียนรู้ เป้าหมายในชีวิต พฤติกรรม ที่แสดงออกเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายและปฏิกิริยาเมื่อพบกับความล้มเหลว ความแตกต่างเหล่านี้ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอันนำไปสู่ความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ ได้ ดังเช่น Bedford (2016) ได้ศึกษาแรงจูงใจและกรอบคิดเติบโตในนักเรียนมัธยมพบว่ากรอบคิดเติบโตส่งผลต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนที่สูงขึ้นได้ และ 2) คนที่มีการคิดเติบโต มีแนวโน้มที่จะมีการจัดการทางอารมณ์ที่ดีกว่า คนที่มีการคิดจำกัด Lee, Heeter, Magerko & Medler, (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเล่นเกมกับกรอบคิด พบว่า บุคคลที่มีการคิดจำกัดจะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ถึงจุดอ่อนของตนเองมากกว่าบุคคลที่กรอบคิดแบบเติบโต แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีการคิดเติบโตสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้เมื่อพบเจอกับสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ โดยจะพยายามเรียนรู้และตั้งใจแก้ไข ปัญหา ไม่มีวามอยู่กับอารมณ์เศร้า ความผิดพลาดไม่ได้บอกว่า เขาไม่เก่งหรือไม่ฉลาด เพียงแต่บอกว่าเขายังเรียนรู้ไม่ดีพอ

Mattonne (2013) อ้างอิงใน สมชาย เทพแสง (2565) กล่าวถึงความสำคัญของกรอบคิดเติบโต (Growth Mindset) ช่วยให้ผู้กล้าเกิดการดำเนินงานที่ท้าทาย พัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยการฝึกการอบรมแต่ไม่เน้นการแข่งขัน มีการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ สร้างระบบรางวัลทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับศรัทธา มีความรักความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรเกิดเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ โดยผู้นำจะออกแบบองค์กรและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สอดคล้องกับโลกาภิวัตน์ ยอมรับการวิพากษ์จากบุคลากรต่าง ๆ ช่วยในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ทำให้ผู้นำมีความฉลาดทางอารมณ์ อดทน อดกลั้นต่อปัญหาต่าง ๆ เกิดความใกล้ชิดกับบุคลากร สร้างความอบอุ่นไว้วางใจแก่บุคลากร สร้างความ

สนุกสนาน และอารมณ์ขันให้บุคลากรผ่อนคลาย ช่วยแก้ปัญหาการทำงาน และสร้างมิตรภาพด้วยการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร

กล่าวได้ว่า กรอบความคิดเติบโต เป็นสิ่งที่มีบทบาทในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งในด้านกระบวนการเรียนรู้ การจัดการปัญหา บุคลิกภาพ และการปรับตัว ดังนั้นกรอบคิดเติบโตจึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ อันนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิตต่อไป

### องค์ประกอบของกรอบแนวคิดเติบโต

ปีทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ (2561) กล่าวถึง คุณลักษณะของคนที่มีกรอบคิดเติบโต (Growth Mindset) ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ คือ

1. มีความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Intelligence can be developed)

2. ชอบความท้าทาย (Embrace challenges)

3. ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค (Persist in the face of setbacks)

4. เชื่อว่าความพยายามเป็นหนทางสู่ความสำเร็จ (See effort as the path to mastery)

5. เรียนรู้จากคำวิจารณ์ (Learn from criticism)

6. ค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น (Find lessons and inspiration in the success of others)

ละอองดาว ชาวหงส์ และธีระดา ภิญโญ (2561) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูตามกรอบคิดเติบโต ได้แก่

1. ความพยายาม การให้ความสำคัญกับความพยายาม

2. การพัฒนา การมองปัญหา ความท้าทายเป็นโอกาส

3. ความสร้างสรรค์ การเรียนรู้ ความฉลาด และความสามารถสร้างได้

4. ความสำเร็จของผู้อื่น การสร้างแรงบันดาลใจ

5. การวิจารณ์ การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ กำหนดแบบอย่างที่ดี

อรพิน โคตรวิทย์ และคณะ (2563) กล่าวถึง องค์ประกอบของกรอบแนวคิดเติบโตของครู มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเรียนรู้จากอุปสรรค

2. การสร้างความท้าทายในงานให้ตนเอง

3. ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน

4. การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม

5. การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ

จุฬาลักษณ์ ทิพวัน (2563) กล่าวถึง การพัฒนาตัวบ่งชี้กรอบความคิดเติบโต สำหรับนักเรียน  
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มี 7 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ

1. ขอบความท้าทาย มีตัวบ่งชี้ยอมรับความเสี่ยง รับรู้ว่างานท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้  
การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

2. ความเพียรพยายามในการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้มุ่งมั่นในการเรียนรู้ ใช้ความพยายาม

3. กล้าเผชิญปัญหา มีตัวบ่งชี้พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรค การวิเคราะห์สาเหตุของความ  
ล้มเหลว มุ่งแก้ไขความผิดพลาด

4. เรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ มีตัวบ่งชี้รับฟังการวิพากษ์วิจารณ์ ปรับปรุงและพัฒนา

5. ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพทางปัญญา มีตัวบ่งชี้การพัฒนาศักยภาพทางการ  
เรียนรู้ของสมอง การพัฒนาศักยภาพทางการคิดของตนเอง

6. หาบทเรียนและแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น มีตัวบ่งชี้ แสวงหาและเรียนรู้  
ความสำเร็จของผู้อื่น นำประสบการณ์ความสำเร็จผู้อื่นมาปรับใช้

7. การแสดงออกและการรับผิดชอบในการเรียนรู้ตนเอง มีตัวบ่งชี้การเรียนรู้และการพัฒนา  
ตนเองต่อเนื่อง ความรับผิดชอบในการเรียนรู้

จักรกฤษ แก้วโยธา และคณะ (2563) กล่าวถึง กรอบคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มี 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การเรียนรู้จากอุปสรรค มีตัวชี้วัด 4 ตัว คือ การยอมรับข้อผิดพลาด หรือความล้มเหลวใน  
การปฏิบัติงาน การกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น การหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขปัญหา  
อย่างเหมาะสม และการจัดการกับปัญหาที่ดี เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดอีกครั้ง

2. การสร้างความท้าทายในงานให้ตนเองประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ตัว คือ การเป็นบุคคลที่มี  
การวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ การปรับตัวให้เข้าได้กับทุกสถานการณ์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่าง  
ต่อเนื่อง และการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์

3. ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ตัว คือ การมีความตั้งใจและ  
ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา การมีความอดทน อุทิศตนในการ  
ปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างเต็มที่ การปฏิบัติตนให้เป็นบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และ  
การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การรับฟังคำวิจารณ์  
และข้อติชมข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้อื่น การเข้าใจและยอมรับข้อติชม และการปรับปรุง แก้ไขและ  
พัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

5. การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การกล้าคิดและกล้าแสดงความคิดเห็นเชิงบวกในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองจากผู้ที่ประสบความสำเร็จ

เมษา นวลศรี (2566) กล่าวถึง กรอบคิดเติบโตสำหรับนักศึกษาครุมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการรับมือกับความท้าทาย
2. ด้านความเพียรพยายามในการเรียนรู้
3. ด้านความสามารถในการเผชิญปัญหา
4. ด้านการเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์
5. ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพทางปัญญา
6. ด้านแรงบันดาลใจและรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง

Dweck (2006) กรอบแนวคิดเติบโตของ Carol Dweck ซึ่งเรียกว่า "Growth Mindset" ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ๆ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคคล โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. ความเชื่อในความสามารถของตนเอง กล่าวคือ บุคคลที่มี Growth Mindset เชื่อว่าความสามารถและความฉลาดสามารถพัฒนาได้ผ่านการพยายาม การเรียนรู้ และประสบการณ์
2. การมองเห็นความล้มเหลวเป็นโอกาส กล่าวคือ การเผชิญกับความล้มเหลวไม่ใช่สิ่งที่น่าหวาดหวั่น แต่เป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ทำให้บุคคลพร้อมที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ และไม่กลัวการล้มเหลว
3. การให้ความสำคัญกับกระบวนการ กล่าวคือ เน้นที่กระบวนการเรียนรู้มากกว่าผลลัพธ์ เมื่อบุคคลมุ่งมั่นทำงานหนักและพัฒนาทักษะ การประสบความสำเร็จจะตามมา
4. การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย กล่าวคือ บุคคลที่มี Growth Minds มักจะตั้งเป้าหมายที่สูงและท้าทายตัวเองในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
5. การเปิดรับข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์ กล่าวคือ ยินดีรับข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์จากผู้อื่น เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงกระบวนการทำงาน
6. การใช้ความพยายามและความอดทน เชื่อว่าความพยายามและความอดทน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะและความสำเร็จ

กรอบแนวคิดนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในหลายบริบท เช่น การศึกษา การทำงาน และการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของกรอบคิดเติบโต

กรอบแนวคิดแบบเติบโต	ปัทมาภรณ์ (2561)	ตะองดาว และคณะ (2561)	อรพิน และคณะ (2563)	จุฬาลักษณ์ ทิพวัน (2563)	จักรกฤษ แก้วโยธา (2563)	เมษา นวลศรี (2566)	Dweck (2006)	รวม	ร้อยละ
1. การเรียนรู้จากอุปสรรค	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100
2. การสร้างความท้าทายในงานจัดการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6	85.71
3. การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6	85.71
4. การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100
5. การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	100
6. ความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้	✓	✓		✓		✓	✓	5	71.73

ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของกรอบคิดเติบโต พบว่า กรอบคิดเติบโต มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากอุปสรรค เป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถนำบทเรียนจากความล้มเหลว ความท้าทาย หรือปัญหาที่พบเจอมาใช้ในการพัฒนาทักษะ ความสามารถ หรือปรับปรุงตนเอง โดยมองว่าอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้มากกว่าจะเป็นสิ่งกีดขวางความสำเร็จ การเรียนรู้ลักษณะนี้เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด Growth Mindset ซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคคลมองความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาและเติบโต 2) การสร้างความท้าทายในงานจัดการเรียนรู้ เป็นการออกแบบกิจกรรมหรือสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความท้าทายต่อผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความพยายามและทักษะในการแก้ปัญหา ฝึกการคิดวิเคราะห์ และพัฒนาความสามารถในระดับที่สูงขึ้น การสร้างความท้าทายนี้ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดและลงมือปฏิบัติ รวมถึงสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อความล้มเหลวในการเรียนรู้ 3) การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ การที่บุคคลได้รับแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจจากการมีตัวอย่างของบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จหรือทำสิ่งที่มีคุณค่า โดยแบบอย่างเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการตั้งเป้าหมาย การพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น บุคคลที่เป็นแบบอย่างมักมีลักษณะเช่น ความมุ่งมั่น ความอดทน และความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถช่วยสร้างทัศนคติที่ดีและแรงบันดาลใจในเชิงบวกให้กับผู้ที่ติดตามหรือชื่นชม 4) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม เป็นกระบวนการที่บุคคลเปิดรับความคิดเห็น ข้อติชม หรือคำวิจารณ์จากผู้อื่น ไม่ว่าจะป็นในเชิงบวกหรือเชิงลบ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง โดยคำวิจารณ์และข้อติชมถือเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับการเรียนรู้ ช่วยให้บุคคลสามารถระบุจุดอ่อนและพัฒนาทักษะหรือความสามารถให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการฝึกทักษะในการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์ 5) ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ เป็นความตั้งใจจริงและการอุทิศเวลาพลังงาน และทรัพยากรในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ได้อย่างเต็มที่ ครูหรือผู้จัดการเรียนรู้ที่มีความมุ่งมั่นจะใส่ใจในการออกแบบและดำเนินการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงสนับสนุนผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ความมุ่งมั่นนี้ยังรวมถึงการติดตามและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 6) ความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เป็นความเชื่อที่ว่าผู้คนสามารถพัฒนาความสามารถและสติปัญญาของตนได้อย่างมีนัยสำคัญผ่านความพยายามและการทำงานหนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้จากประสบการณ์และความผิดพลาด แนวคิดนี้มักถูกเชื่อมโยงกับ "Growth Mindset" ซึ่งส่งเสริมให้บุคคลมองว่าความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถที่มีอยู่เดิม แต่ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาและการยอมรับความท้าทาย

#### **แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต**

กรอบความคิดเติบโตมีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการศึกษาและการเรียนรู้ การปรับตัวสุขภาพจิต รวมถึงการพัฒนาสินค้าและบริการในภาคธุรกิจอีกด้วย ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงกรอบคิดจำกัดให้เป็น กรอบคิดเติบโต จึงนับว่าเป็นแนวทางที่สำคัญแนวทางหนึ่งที่จะทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพมนุษย์ได้การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการเปลี่ยนแปลงกรอบคิด ในปัจจุบันมีหลากหลายวิธีการที่มีประสิทธิภาพ วิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลายวิธีการหนึ่ง คือ การให้ข้อมูลหรือความรู้เกี่ยวกับการทำงานของสมอง รวมถึงความสามารถของสมองในการพัฒนาและจัดระบบใหม่ อันเป็นผลมาจากการใช้ความพยายาม และการฝึกฝนการทำงานอย่างหนัก โดยข้อมูลหรือความรู้นี้จะเน้นถึงข้อค้นพบทางประสาทวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาเขาวงกตปัญญาผ่านการเรียนและการฝึกฝน เช่น ในการศึกษาของ Esparza et al. (2014) เกี่ยวกับการเปลี่ยนกรอบความคิดโดยใช้

ชื่อวิธีการว่า Brainology รวมถึงการศึกษาของ Paunesku et al. (2015) ที่ใช้ The growth-mind-set intervention เป็นวิธีการเปลี่ยนกรอบความคิดจำกัดให้เป็นกรอบความคิดเติบโต ซึ่งวิธีการมีความคล้ายคลึงกับ Brainology ทั้งนี้ วิธีนี้นับว่ามีจุดเด่นค่อนข้างมากทั้งประสิทธิภาพของวิธีการและสามารถใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้าง เนื่องจากมีการพัฒนาให้เป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้การเปลี่ยนกรอบความคิดให้เป็นกรอบความคิดเติบโตสามารถทำได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

กรอบคิดที่แตกต่างกันของบุคคลเป็นผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ การศึกษาของ Mueller and Dweck (1998) เกี่ยวกับผลจากคำชมเชยที่ก่อให้เกิดกรอบความคิดที่แตกต่างกัน ในนักเรียนเกรด 5 ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยให้นักเรียนแก้ปัญหาที่ไม่ยากนัก แล้วชมเชยนักเรียนกลุ่มหนึ่งในความสามารถ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งชมเชยในความพยายาม จากนั้นจึงให้นักเรียนที่มีความยากมากขึ้นอีกครั้ง ผลการทดลองปรากฏว่านักเรียนกลุ่มที่ได้รับคำชมเชยในความสามารถจะนำความผิดพลาดมาเป็นสิ่งสะท้อนว่า ตนขาดความสามารถ และเมื่อให้นักเรียนในชุดต่อมา ปรากฏว่าความสามารถในการแก้ปัญหาลดลง ในขณะที่กลุ่มที่ได้รับคำชมเชยในความพยายามกลับพบว่านักเรียนมีทัศนคติต่อความยากว่า เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าต้องใช้ความพยายามมากขึ้น ซึ่งเมื่อแก้ปัญหาในชุดต่อมาก็พบว่า สามารถแก้ปัญหาได้ดีขึ้น นอกจากนี้การศึกษาของ Gunderson et al. (2018) ปรากฏว่า ประเภทของคำชมเชยของพ่อแม่ที่มีต่อเด็กเล็กสามารถทำนายถึงกรอบคิดของเด็กได้ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้มีความพยายามในการเปลี่ยนกรอบคิดโดยการพัฒนากระบวนการให้รางวัลเมื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือ Brain points ซึ่งเป็นกระบวนการให้รางวัลสำหรับความพยายามและการเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหา โดยการแก้ปัญหามีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้มากกว่าที่จะเป็นเป้าหมายเพื่อประเมินศักยภาพ ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า Brain points มีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนกรอบความคิดให้เป็นกรอบความคิดเติบโตได้เป็นอย่างดี (O'Rourke, 2014)

จะเห็นได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการมีกรอบความคิดของบุคคล คือ คำชมเชยและการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาได้ของสมอง ดังนั้น การปลูกฝังให้เด็กมีกรอบความคิดเติบโต โดยการให้คำชมเชยที่เหมาะสม และการให้ความรู้ที่ สมองสามารถพัฒนาได้ จึงถือเป็นแนวทางที่จะทำให้เด็กสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จได้ทั้งการเรียน การดำรงชีวิต และการทำงานในอนาคตได้

การศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนกรอบคิด นอกจากจะมีการทดลองใช้วิธีการต่าง ๆ กับตัวบุคคล เช่น นักเรียน นักศึกษาโดยตรงแล้ว ยังพบว่า มีการศึกษาการเปลี่ยนกรอบคิดให้เป็นกรอบคิดเติบโตในแม่ของเด็กอีกด้วย ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า แม่ของเด็กที่มีอายุระหว่าง 4-6 ขวบ ที่ได้รับการอบรม โดยยึดตามทฤษฎีกรอบความคิดเติบโต ในด้านเขาวนปัญญาจะส่งผลต่อคะแนนแรงจูงใจและพฤติกรรมการเรียนรู้โดยรวมของลูกด้วย จากการประเมินด้วยแบบสอบถาม Learning Behaviors Questionnaire (LBQ-29) (Hadipoor, Jomehri, & Ahadi, 2015)

กุสุมา ยกชู (2561) กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาการรอบคิดเติบโต (Growth Mindset) ไว้ 5 แนวทาง ส่วนใหญ่เป็นแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการพัฒนาการรอบคิดเติบโต โดยแบ่งเป็น

1. กระบวนการภายในชั้นเรียนได้ให้แนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่สอดแทรกกระบวนการตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้
2. การเสริมแรงโดยการชมเชย
3. การประเมินโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นเสมือนเทคนิคและกิจกรรมที่จัดขึ้นในการเรียนในวิชา กิจกรรมต่าง ๆ ได้
4. แนวทางการพัฒนาการรอบคิดเติบโตเพื่อนำไปพัฒนาตนเอง เช่น ความเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ ความภูมิใจกับความคิดที่เติบโตของตนเอง การยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง เป็นต้น
5. เน้นการเป็นต้นแบบ และให้ผู้อื่นเห็นต้นแบบที่มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิด การปฏิบัติ และความเชื่อจากผู้สอน ซึ่งจะส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้ในชั้นเรียนให้ดีขึ้นได้

ศุภญัตติวิทยการศึกษาศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2562) ได้เสนอวิธีการสร้างกรอบคิดเติบโตดังต่อไปนี้ 1) สอนให้ผู้เรียนเข้าใจว่าการเรียนรู้สามารถเพิ่มศักยภาพของสมองได้ (Brainology) คือ การสอนให้ผู้เรียนเข้าใจว่าสมองของเราพัฒนาและเติบโตขึ้นได้เรื่อย ๆ ศักยภาพและความสามารถก็เปลี่ยนแปลงได้ด้วยการเรียนรู้และฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ 2) สอนให้ผู้เรียนรู้จักตั้งเป้าหมายในการเรียน (Student's Expectation) คือ การให้ผู้เรียนได้รู้สึกว่าเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตัวเอง รู้ว่าการเรียนนั้น มีความสำคัญ ความหมายกับตัวผู้เรียนอย่างไร โดยการตั้งเป้าหมายในการเรียนด้วยตนเอง 3) ไม่พลาดเมื่อผิดพลาด (Mistake is Interesting) คือ การทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากความผิดพลาด จะช่วยให้ผู้เรียนมองความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ 4) ใช้พลังของคำว่า “ยัง” (Power of YET) คือ การเพิ่มคำว่า ยัง เป็นการสร้างความตระหนักว่า ผลลัพธ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่ใช่จุดสิ้นสุด 5) ชมที่ความพยายามและกระบวนการ (Praising Effort and the Process) คือ การชมที่เฉพาะเจาะจง และเป็นสิ่งที่ผู้เรียนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น ชมที่วิธีหรือกระบวนการทำงาน ชมที่ความพยายาม 6) ให้ Feedback เพื่อการเรียนรู้และพัฒนา (Constructive Feedback) คือ การให้ข้อมูลเพื่อช่วยให้ไปถึงเป้าหมายมากกว่าการตัดสิน ดีหรือเลว ผ่านหรือตก

สมชาย เทพแสง (2565) กล่าวถึง วิธีการส่งเสริมการคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) นับว่ามีความสำคัญต่อผู้นำทุกระดับในองค์กร เพราะช่วยพัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและทันสมัย ทันท่วงทีในโลกในศตวรรษที่ 21 ควรเริ่มต้นด้วยการตรวจสอบตนเองว่ามีการคิดแบบพัฒนาหรือไม่ สสำรวจว่าทำไมจึงต้องการส่งเสริมการคิดแบบเติบโตหาตัวอย่างคนอื่น ๆ ที่มีพัฒนาการด้านการคิดแบบเติบโตมาเป็นแบบอย่าง เปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับความล้มเหลวให้เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องพบและ

หาวิธีการแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และยอมรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งควรยอมรับความล้มเหลว โดยใช้เวลาในการรับทราบ ไตร่ตรอง การตระหนักรู้ถึงส่วนที่ต้องปรับปรุงคือบันไดสู่ความสำเร็จ ค้นหาวัตถุประสงค์ในการคิดแบบเติบโต โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการคิดให้ชัดเจนว่าต้องการจะพัฒนาในเรื่องใด กำจัดจุดอ่อนของความล้มเหลว เปิดรับความท้าทายและมองว่าเป็นประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ได้ผล จัดความวิตกกังวลและความกลัว อดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ เพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย สุดท้าย มันคงและแน่นอนผลักดันเพื่อก้าวไปข้างหน้าและปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างมั่นคง ดำเนินสู่เป้าหมายโดยไม่ย่อท้อ ผู้นำที่คิดแบบพัฒนาตระหนักดีว่าเมื่อเป้าหมายหนึ่งล้มลงก็จะมีอีกเป้าหมาย ที่รออยู่ข้างหน้า สร้างเป้าหมายที่ชัดเจนและพยายามทุ่มเทไปให้ถึง และใช้เวลาตัวเองมากพอที่จะ พิชิตเป้าหมายให้สำเร็จ เปลี่ยนเจตคติและมุมมองโดยมองโลกในแง่ดี เพิ่มพลังแห่งการคิดเชิงบวก แลกเปลี่ยนการคิดแบบสร้างสรรค์ กระบวนการคิดแบบพัฒนาจะอยู่กับผู้นำเชิงรุกเป็นโอกาสที่จะ ได้เรียนรู้บทเรียน เรียนรู้จากความผิดพลาด ที่สำคัญผู้นำควรฝึกทำสมาธิและพัฒนาสติให้สงบ จัดสิ่งรบกวนทางจิตใจและนำความชัดเจนมาสู่จิตใจอย่างผ่องแผ้ว มองความท้าทายให้เป็นโอกาส และเป็นสิ่งที่ต้องพิชิต เน้นการมองในแง่บวก ยิ่งความท้าทายยากขึ้นเท่าใด โอกาสในการเรียนรู้และ การเติบโตก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้นตลอดจนควรทบทวนความล้มเหลวและเรียนรู้จากความล้มเหลว ใช้เวลาในการไตร่ตรองถึงความสำเร็จและความล้มเหลว นำความล้มเหลวมาแก้ไขและหาโอกาสที่ แสดงความยินดีกับความสำเร็จกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ

Christina G. (2016) ได้อธิบายถึงการสร้าง Growth Mindset ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 1) มุ่งมั่นทำในสิ่งที่ยาก 2) ลองใช้วิธีแก้ปัญหาคือเป็นนวัตกรรมและหากไม่สำเร็จลองอีกครั้ง 3) หาข้อเสนอแนะ 4) พัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) ทบทวนตนเองในทุกวัน 6) สังเกตตนเองว่ามีความคิดแบบ Fixed Mindset หรือไม่ สอดคล้องกับ Truax (2017) ได้ศึกษาการสะท้อน กรอบคิดเติบโตและการใช้ภาษาของครูมีผลต่อแรงจูงใจในการเขียนของผู้เรียน พบว่า การสะท้อน ความคิดแบบทางบวกจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการเขียนของผู้เรียน นอกจากนี้ กรอบคิดเติบโต การสะท้อนตนเอง และการชมเชย จะส่งผลให้ผู้เรียนมีการพัฒนากรอบคิดเติบโต

Crawford & Hagedorn (2009) ได้เสนอแนวคิดที่สำคัญต่อการออกแบบชั้นเรียนที่จะทำให้ครูประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 3 แนวคิดพื้นฐาน 1) Growth Mindset คือ ผู้เรียนแต่ละคนมีความสามารถในการพัฒนา 2) Action Mindset คือ ส่งเสริมผู้เรียนทุกคน 3) Objective Mind คือ ความสามารถในการสื่อสารกับผู้เรียน

กล่าวได้ว่า แนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโต ประกอบไปด้วย 1) การให้ความรู้เกี่ยวกับสมองและการเรียนรู้การให้ข้อมูลเชิงวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาสมองและความสามารถที่เปลี่ยนแปลงได้ผ่านการเรียนรู้และฝึกฝน ช่วยให้เข้าใจว่าศักยภาพของตนสามารถเติบโตได้ 2) ใช้การเสริมแรงเชิงบวกและคำชมที่เหมาะสม คำชมที่เน้นความพยายามมากกว่าความสามารถ มีส่วนในการ

ปลูกฝังกรอบคิดเติบโต และส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อความล้มเหลว 3) การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการเรียนรู้ การประเมินที่เน้นกระบวนการและพัฒนาการ แทนการตัดสินว่า "ผ่าน/ไม่ผ่าน" ช่วยให้รู้จักการสะท้อนตนเอง และปรับตัวได้ดียิ่งขึ้น 4) สร้างเป้าหมายการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม การส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจภายใน และรู้สึกเป็นเจ้าของกระบวนการเรียนรู้ของตน 5) ใช้สถานการณ์ท้าทายเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ปลูกฝังทัศนคติว่าความผิดพลาดเป็นครู และความท้าทายคือโอกาสในการเติบโต จะช่วยให้ไม่กลัวความล้มเหลว และพร้อมเปิดรับประสบการณ์ใหม่ 6) การเป็นแบบอย่างหรือผู้นำ ควรสะท้อนความคิดเชิงบวกผ่านคำพูดและพฤติกรรม เช่น ยอมรับข้อผิดพลาด แสดงความพยายาม และเรียนรู้จากความล้มเหลว เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยการเลียนแบบ 7) การฝึกสมาธิและการตระหนักรู้ การฝึกตนให้มีสมาธิและจิตใจสงบจะช่วยให้สามารถจัดการกับความวิตกกังวล รับมือกับอุปสรรค และไตร่ตรองความล้มเหลวได้อย่างสร้างสรรค์

### **แนวคิดการส่งเสริมเพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้**

#### **แนวคิดการพัฒนาบุคลากร**

รุ่งรัตนา บุญ-หลง (2560) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐบุคลากรของภาครัฐจัดได้ว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ ภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยบุคลากรภาครัฐในที่นี้หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ โดยสามารถจำแนกกลุ่มบุคลากรภาครัฐ ออกเป็น 5 กลุ่มตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ประกอบด้วย บุคลากรแรกบรรจุ บุคลากรที่มีประสบการณ์ บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร โดยการพัฒนาบุคลากรภาครัฐถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ซึ่งทุกองค์กรมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างประโยชน์และผลผลิตแก่องค์กร โดยความสำคัญดังนี้

1. ช่วยพัฒนาระบบและวิธีการปฏิบัติงาน เป็นการทำให้ระบบการประสานงานในการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยแต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบต่อภาระงานและหน้าที่ของตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานไปต่อยอดเพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองต่อไปในอนาคตได้อย่างดี พร้อมทั้งปรับปรุงและแก้ไขวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2. เป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยเมื่อได้มีการพัฒนาบุคลากรแล้ว จะทำให้การทำงานมีความผิดพลาดน้อยลง ทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ หรือค่าเสียหายจากการทำงานที่ผิดพลาดต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการทำงานได้อีกด้วย

3. เป็นการสร้างองค์ความรู้และการเรียนรู้ภายในองค์กร ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายในการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ

4. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความรู้ใหม่ ทันท่อสถานการณ์และเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ให้เป็นประโยชน์กับการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้การบริหารงานภาครัฐ แนวใหม่ เป็นการเริ่มการปลูกฝังตั้งแต่ค่านิยม ความคิด ความรู้ความสามารถของบุคลากร พร้อมทั้งมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตรงกับความ ต้องการ และการปฏิบัติงานเพื่อลดความผิดพลาดในการทำงานและทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์การเพื่อตบโจทย์การพัฒนา ประเทศ โดยเชื่อมโยงกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมาย คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยีแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และ ความมีจริยธรรม มีระดับการพัฒนา ดังนี้

#### ตาราง 2 ระดับการพัฒนา

ระดับ Basic	หน้าที่ของบุคลากรภาครัฐ คือ การพัฒนาตนเองตามหลักการเรียนรู้แบบ 70:20:10 อีกทั้งปรับรูปแบบการพัฒนาให้เป็นแบบผสมผสานในการฝึกอบรมให้ลด การบรรยายและเพิ่มการลงมือปฏิบัติจริง
ระดับ Advance	มุ่งเน้นการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการบริหารจัดการความรู้ การสร้างแรงจูงใจ ในการจัดการความรู้ การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรทุกระดับชั้น
ระดับ Significance	การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน มีเวลาที่สามารถเรียนรู้ได้แตกต่าง กัน สะท้อนให้เห็นว่าการเรียนรู้และพัฒนาไม่จำเป็นต้องมีรูปแบบที่เหมือนกัน

ตาราง 2 ระดับการพัฒนา

การพัฒนาตนเองเน้นการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active Learning เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความ ต่างและข้อจำกัดที่ต่างกัน เช่น เวลาเรียนรู้ สถานที่เรียนรู้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการเรียนรู้และ การพัฒนาไม่จำเป็นต้องมีรูปแบบที่เหมือนกัน โดยยึดหลักการเรียนรู้แบบ 70:20:10 (Model in Learning & Development) เปรียบเสมือนแนวทางในการสร้างนวัตกรรม เพราะเป็นโมเดลที่ส่งเสริม ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนางานใหม่ ๆ ดังนี้

## 1. การศึกษาและฝึกอบรม (Education & Training) 10%

1.1 Courses Offered by Colleges/Universities : บุคคลสามารถเข้าเรียนในชั้นเรียนหลักสูตรระยะสั้นของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันต่าง ๆ โดยองค์กรจะต้องจัดสรรเงินและเวลาเพื่อการพัฒนารูปแบบ

1.2 Professional Associations : สมาคมวิชาชีพจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ในสาขาที่ตรงกับความเชี่ยวชาญของบุคคล

1.3 Reading Group : กลุ่มการเรียนรู้หรือกลุ่มการอ่าน โดยจะมีกลุ่มเจ้าหน้าที่เพื่อหารือเกี่ยวกับหนังสือหรือบทความที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงาน/องค์กร การประชุมมักจะเกิดขึ้นนอกเวลาทำงานปกติ เช่น เวลากลางวัน หรือหลังเลิกงาน

2. การมีปฏิสัมพันธ์ที่เกิดการเรียนรู้ (Relationships) 20% เป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นพี่เลี้ยง โค้ช หรือเรียนรู้จากปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นการต่อยอดจากงานที่ปฏิบัติเป็นหลักอยู่

2.1 Coaching : กระบวนการพัฒนาตนเองรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้รับการโค้ช (Coached) บรรลุเป้าหมายในชีวิต

2.2 Mentoring : การสอนงานจากความรู้และประสบการณ์ของ Mentor

2.3 Networking : ผู้เชี่ยวชาญระดับมืออาชีพมักมีเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพและแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรต่าง ๆ

2.4 Performance Appraisal : การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินและพัฒนา การประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคคล ผลของการประเมินสามารถใช้ เพื่อระบุพื้นที่ของการพัฒนาต่อไป

3. ประสบการณ์จากการเรียนรู้ (Experience) 70% เป็นการที่บุคลากรได้ทำงานที่เป็นแกนหลักของตนเอง และเรียนรู้จากการทำงาน หรือจากแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ

3.1 Committees : คณะกรรมการที่ประกอบด้วยบุคลากรจากหลายฝ่ายในองค์กรจะช่วยให้เพิ่มการเรียนรู้จากมุมมองที่แตกต่างกัน

3.2 Conferences, Forums : การเข้าร่วมการประชุมที่เน้นหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและธุรกิจขององค์กร

3.3 Job Aids : การใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.4 Job Expanding : การขยายขอบเขตของภาระงานและความรับผิดชอบที่จะทำให้ตำแหน่ง มีความท้าทายมากขึ้น

3.5 Job Shadowing : การเรียนรู้วิธีการทำงานของบุคคลต้นแบบ

3.6 Learning Alerts : การเรียนรู้ได้จากบทความในหนังสือพิมพ์ประกาศจากหน่วยงานภาครัฐหรือแหล่งความรู้ในชีวิตประจำวัน

3.7 Peer-Assisted Learning : การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน

3.8 Stretch Assignments : การได้ทดลองปฏิบัติ งานในตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

3.9 Special Projects : การทดลองปฏิบัติงานในโครงการพิเศษที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ตามความสนใจหรือความถนัดของบุคคล

3.10 Secondment : การให้บุคลากรของหน่วยงานที่ได้มีโอกาสเปลี่ยน จากการทำงานที่ทำอยู่ประจำไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นเป็นการชั่วคราว ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติงานภายในหน่วยและภายนอกหน่วยงาน

3.11 Self-Study : การเรียนรู้ด้วยตนเอง จาก E-learning, YouTube, Facebook, Twitter, Website เหล่านี้ถือเป็นโอกาสในการเรียนรู้ทุก ๆ วัน โดยบุคคลสามารถเลือกได้ตามรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง

ปัทมาภรณ์ ศรีราชกูร (2561) กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนารอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของครู 4 แนวทาง ได้แก่

1. การพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครูด้านการพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning)
2. การพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครูด้านการเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)
3. การพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครูผ่านการบรรยาย (Lecture)
4. การพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครูผ่านการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

ศริลินทิพย์ สระสิทธิ์ และคณะ (2566) การเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ต่อการเข้าสู่ยุคดิจิทัล 4.0 บุคลากรของภาครัฐถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนของประเทศ ที่เน้นการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ร่วมกับการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมและบูรณาการ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐตั้งแต่การสร้างทัศนคติในการพัฒนาตนเอง การพัฒนางาน จนกระทั่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ทั้งการปรับโครงสร้างบุคลากรในหน่วยงาน สร้างระบบนิเวศในการทำงาน ให้การทำงานมีความยืดหยุ่น ที่เอื้อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง องค์กรได้อย่างสร้างสรรค์

#### แนวคิดการฝึกอบรมออนไลน์

การฝึกอบรมออนไลน์ หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้วยการได้ตรงและด้วยจุดประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อภารกิจด้านการศึกษาแก่มนุษย์ (Horton, 2000) โดยการฝึกอบรมออนไลน์คือกระบวนการเรียนรู้บนเวปไซต์ ไซด์ เว็บ ที่เป็นรูปแบบของโมเดลการเรียนการสอน ที่ต้องประกอบไปด้วยการติดต่อทั้ง 2 ทาง (Two-way Connection) โดยมีแนวคิดการมีศูนย์กลาง

การเรียนรู้ (Centralize) มาเป็นการกระจายลงสู่ผู้เรียน (Decentralize) และรูปแบบการอบรมต้อง เล็กกลง โดยยึดการเรียนรู้ในหลักสูตรเล็กกลง มีการร่วมมือประสานกันทั้งสองรูปแบบคือ ผู้สอนเป็น ศูนย์กลาง (Teacher Center) และผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student Center) และเปรียบเสมือนการ เรียนในห้องสมุดขนาดใหญ่ มีองค์ความรู้อยู่ทั่วโลก มีหนังสืออยู่ทุกเล่มที่สามารถหาอ่านได้ในเว็บ รวมทั้งทุกคนจะมีโฮมเพจของแต่ละคน มีการทำการบ้าน รายงาน เผยแพร่ผลงานลงในเว็บเพจ การออกแบบการเรียนรู้ผ่านเว็บ จะอยู่ในรูปแบบการเรียนการสอน (Model Learning) ที่มีลักษณะ ของการมีปฏิสัมพันธ์ การกระจายศูนย์รวมมาอยู่แนวราบและโมเดลจะมีขนาดเล็กกลง ผู้เรียนจะเกิด กระบวนการคิดมากขึ้น (พัชรณสิัญ นวโลจิตรรัตน์, 2559) โดยกระบวนการฝึกอบรมออนไลน์ ประกอบ ไปด้วย 5 ขั้นตอน ตามการออกแบบการเรียนการสอนของแบบจำลอง Analysis Design Develop Implement and Evaluate: ADDIE หรือ ADDIE Model ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analysis) ซึ่งเป็นกระบวนการ ในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม รวมถึงการระบุช่องว่างที่แตกต่างของผลการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันและผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ ในรูปของความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่จำเป็น ซึ่งสามารถแก้ไขและพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบการฝึกอบรม (Designing) เป็นการระบุกลุ่มเป้าหมาย เจาะลึก ในการฝึกอบรมเป้าหมาย ผลลัพธ์ทางด้านพฤติกรรม กลยุทธ์ในการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ วิธีการ และสื่อการสอนต่าง ๆ ที่จะใช้ในการฝึกอบรม และเกณฑ์ในการวัดผลการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนา (Developing) ประกอบด้วย การระบุผลงานก่อนและหลังการ ฝึกอบรม การสร้างและพัฒนาคู่มือการฝึกอบรม และวัสดุอุปกรณ์สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งพัฒนามาจากการทดสอบ การประเมิน และกลั่นกรองหลักสูตรมาก่อน ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่ มักกระทำขั้นตอนนี้ใช้ส่วนของการทดสอบนำร่องเท่านั้น

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม (Implementing) คือ การส่งมอบการฝึกอบรมไปสู่ กลุ่มเป้าหมาย รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงานที่จะสนับสนุนให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิผล เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปทำงานของตน

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม (Evaluating) เป็นการประเมินอย่างเป็นระบบถึง ผลจากการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากการนำความรู้ที่ได้เรียนรู้มาไปประยุกต์ใช้ พฤติกรรมที่ เปลี่ยนแปลงไป และผลได้ทางธุรกิจที่ดีขึ้น

ราชบัณฑิตยสภา (2563) กล่าวถึง แนวคิดการทำงานภายใต้ความปกติใหม่ (New normal) ความปกติใหม่ หรือ ฐานวิถีชีวิตใหม่ (New normal) หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคม คู่กันเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหวังล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐาน

ใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติและการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวิถีที่ดั้งเดิมหรือหวนหาถึงอดีต จำแนกแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายใต้ความปกติใหม่ ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่

แนวทางที่ 1 การใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต จะเป็นสิ่งที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตมากขึ้น โดยการใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตจะเข้าไปมีความสำคัญในทุกบริบทของชีวิต ตั้งแต่การเรียน การทำงาน การซื้อสินค้า และการใช้ชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ

แนวทางที่ 2 การเว้นระยะห่างทางสังคม ผู้คนจะเห็นความสำคัญของการเว้นระยะห่างที่เป็นแนวทางการใช้ชีวิตช่วงวิกฤติโควิด-19 และจะดำเนินชีวิตแบบนั้นต่อไป โดยรักษาระยะห่างทางกายภาพเพิ่มขึ้น และใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการสื่อสารและการใช้ชีวิต ลดการปฏิสัมพันธ์ การไปในสถานที่สาธารณะ และเน้นการทำกิจกรรมที่บ้านมากขึ้น

แนวทางที่ 3 การดูแลใส่ใจสุขภาพทั้งตัวเองและคนรอบข้าง จากความเคยชินในช่วงที่โรค โควิด-19 ระบาดทำให้คนต้องดูแลด้านสุขภาพและความสะอาดเพื่อป้องกันการแพร่เชื้อ ดังนั้นพฤติกรรมการใช้หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ และการล้างมืออย่างถูกวิธี และหมั่นสังเกตตัวเองเมื่อไม่สบายจะยังคงมีต่อไป รวมถึงการหันมาใส่ใจสุขภาพ การออกกำลังกาย และการทำประกันสุขภาพจะมีแนวโน้มมากขึ้น (อัครินทร์ กฤษณะเดชา, 2564)

กล่าวได้ว่า บุคลากรสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และความต้องการของประชาชน โดยแนวความคิดพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) การพัฒนาเพื่อเสริมศักยภาพและลดข้อผิดพลาดในการทำงาน บุคลากรควรได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร 2) การเรียนรู้แบบผสมผสานและต่อเนื่อง แนวทางการเรียนรู้แบบ 70:20:10 ซึ่งประกอบด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (70%) การเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ เช่น การโค้ชและพี่เลี้ยง (20%) และการเรียนในรูปแบบทางการ เช่น การอบรมและหลักสูตรต่าง ๆ (10%) เป็นแนวคิดที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกอย่างแท้จริง 3) การใช้เทคโนโลยีและระบบออนไลน์ในการพัฒนา การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์และการใช้เทคโนโลยีช่วยให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างยืดหยุ่น ตอบสนองกับยุค New Normal และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา โดยใช้โมเดลการเรียนรู้ เช่น ADDIE Model เป็นกรอบในการออกแบบและประเมินการฝึกอบรม 4) การเน้นความแตกต่างและความหลากหลายของผู้เรียน การพัฒนาบุคลากรควรคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น เวลา สถานที่ และวิธีเรียนรู้ ซึ่งอาจแตกต่างกันไป การเรียนรู้เชิงรุกและการออกแบบที่ยืดหยุ่นจึงเป็นแนวทางสำคัญ 5) การเสริมสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

โดยเฉพาะในกลุ่มครูหรือผู้บริหาร การส่งเสริมให้มีกรอบความคิดที่เชื่อว่าความสามารถสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม และการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด จะช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 6) การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล 4.0 การพัฒนาทัศนคติ การปรับตัวต่อเทคโนโลยี การทำงานแบบยืดหยุ่น การสร้างระบบนิเวศที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบัน 7) การตอบสนองต่อบริบทของความปกติใหม่ (New Normal) การพัฒนาบุคลากรต้องปรับให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตและการทำงานในรูปแบบใหม่ เช่น การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหารจัดการ การเว้นระยะห่างทางสังคม และการใส่ใจสุขภาพอย่างต่อเนื่อง โดยแนวคิดการพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบันเน้นการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น หลากหลาย และเหมาะสมกับบริบทของแต่ละบุคคล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการส่งเสริมกรอบความคิดแบบเติบโตและการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

#### แนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1992) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองว่ามนุษย์ไม่ควรมองข้ามความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวเอง การดึงความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตนเองออกมาใช้ได้จะนำมาซึ่งหนทางของความสำเร็จชีวิตได้ ผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองจะประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้เรียนไม่ควรดำเนินชีวิตเพื่อต่อสู้ดิ้นรนให้ผ่านพ้นไปเพียงวัน ๆ เท่านั้น แต่ควรมีลักษณะของผู้ที่เป็นคนช่างคิดช่างประดิษฐ์ ความมีไหวพริบ ความช่างสงสัย การชอบเรียนรู้มีความใจต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว มีความรักและมีความทะเยอทะยาน ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวในที่สุดสามารถสร้างระบบการเรียนรู้ที่เป็นของตนเองได้ ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเองและจะสามารถสร้างระบบการเรียนรู้ที่เป็นของตนเองได้ และจะไม่หยุดการศึกษาไว้เพียงเรียนจบไปจากโรงเรียนแล้วเท่านั้น แต่จะมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีความคิดว่า โลกที่เขาอาศัยอยู่นั้น คือ ห้องเรียนของเขาประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต คือ ครูที่ดีและเขาจะสามารถดำเนินชีวิตโดยปราศจากความหวาดกลัว

โรเจอร์ (Rogers, 1969:20) ได้เสนอความคิดของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) ว่าผู้ที่เรียนด้วยวิธีนี้ต้องมีลักษณะความรับผิดชอบสูง เป็นบุคคลที่มีชีวิตชีวาและมีการตอบสนองต่อสังคมรอบด้าน มีความสุขรอบคอบ มีการคำนึงถึงความสามารถที่เป็นไปได้ของตนเอง ในขณะนั้น ความรับผิดชอบนั้น ไม่เพียงแต่คิดว่า ทำสิ่งที่ทำต้องไม่มีความผิดพลาดแต่ต้องคิดว่า ผลที่เกิดตามมาจากการกระทำของเขาเป็นอย่างไร เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตนเองต่อไป

นักการศึกษาให้แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ ดังนี้ โอเวอร์สตรีท (Overstreet, 1949) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองควรมีเกิดขึ้นในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งผู้ที่อยู่ในวัยใหญ่นั้น ไม่ควรเป็นผู้ที่ทำอะไรสำเร็จแล้วหยุด ความสำเร็จของตนเองไว้เพียง

แค่นั้น ผู้ที่ดำเนินชีวิตจนพบกับความมั่นคงและควรมีการนำพาตนเองให้ มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ ไม่ควรแค่เพียงสร้างสัมพันธ์ภาพกับครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงานแต่ควรมีการเรียนรู้ที่จะเป็นคนใหม่อยู่เสมอ โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และทำอย่างต่อเนื่องด้วยความเคยชิน

เฟอร์และคณะ (Faure and Others, 1972) อธิบายเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นว่า สภาพของสถานศึกษาในอนาคต ควรต้องให้ผู้เรียนสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนได้ด้วยตนเอง แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รูปแบบของการศึกษาจะกลายเป็นของแต่ละบุคคลที่จะวางแนวทางการเรียนด้วยตนเอง การศึกษาแบบนี้เป็นโฉมหน้าใหม่ที่ควรมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในทศวรรษหน้า การเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เป็นเครื่องหมายที่แสดงถึงลักษณะของผู้เรียนที่จะเข้าไปใกล้กับความเป็นครูให้กับตนเอง ควรมีการปลูกฝังมาตั้งแต่ในวัยเด็กและวัยรุ่นโดยผ่านกระบวนการจากโรงเรียนและมหาวิทยาลัย

กล่าวได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองคือทักษะสำคัญของการศึกษายุคใหม่ ที่เน้นการพึ่งตนเอง การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเติบโตภายใน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องในทุกช่วงวัยและทุกบริบทของชีวิต

#### **จุดมุ่งหมายและความจำเป็นของการเรียนรู้ด้วยตนเอง**

กาเยและบริกส์ (Gayne, Robert; & Briggs: 185-187) 28 กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหนทางที่จะทำให้การสอนบรรลุจุดมุ่งหมายได้ตามความต้องการ (Need) โดยมีความสอดคล้องกับบุคลิก (Characteristics) ของผู้เรียนแต่ละคนตามจุดมุ่งหมาย 5 ประการ คือ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินทักษะเบื้องต้นของผู้เรียน
2. เพื่อช่วยในการค้นหาจุดเริ่มต้นของผู้เรียนแต่ละคนในการจัดลำดับการเรียนตาม

จุดมุ่งหมาย

3. ช่วยในการจัดวัสดุและสื่อให้เหมาะสมกับการเรียน
4. เพื่อให้เกิดความสะดวกในการประเมินผลและส่งเสริมความก้าวหน้าทางการเรียน

ของแต่ละบุคคล

5. เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเรียนได้ตามความสามารถของตน

รณวีร์ พานผล (2561) ได้กล่าวถึงเหตุผลสนับสนุนความจำเป็นของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

1. มีหลักฐานที่ยืนยันแน่ชัดว่า คนที่คิดเรียนรู้ด้วยตนเอง (Proactive Learner)

จะเรียนได้มากและดีกว่าผู้ที่นั่งคอยให้ครูสอน (Reactive Learner)

2. การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับธรรมชาติของกระบวนการพัฒนาทางจิตวิทยาสิ่งที่สำคัญของการบรรลุผลภาวะถึงการพัฒนาความสามารถ การเพิ่มความรับผิดชอบต่อชีวิตของเราเอง กลายเป็นการชี้นำตนเองได้มากขึ้น การคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ต้องเปลี่ยนไปเพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับโลกใหม่ การเรียนรู้ คือ การมีชีวิตอยู่ เราต้องเรียนรู้ทุกสิ่ง ทุกอย่างจากสิ่งที่ทำ ศึกษาจากประสบการณ์การเรียนรู้ คือ การใช้ประโยชน์จากแหล่งต่าง ๆ ในหรือนอกสถาบันการศึกษา เพื่อความเจริญงอกงามและการพัฒนาตนเอง

3. การพัฒนาการศึกษาแผนใหม่ เช่น หลักสูตรใหม่ ห้องเรียนเปิด โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ การเรียนอิสระ หลักสูตรการเรียนสมัยใหม่ หลักสูตรนอก ปริญญา มหาวิทยาลัยเปิด และอื่น ๆ ให้ความรับผิดชอบสูงอยู่ที่ตัวผู้เรียน มีความคิดริเริ่มที่จะเรียนด้วยตนเองเป็นสำคัญ แต่ที่ผ่านมาไม่ได้เรียนรู้ที่จะเรียนโดยปราศจากครูผู้สอน จึงทำให้ผู้เรียนที่ขาดทักษะหรือประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง ท้อแท้ วิตกกังวล และล้มเหลวบ่อย เนื่องจากเหตุผลที่ว่า เราไม่ได้เรียนรู้ที่จะเรียนโดยปราศจากครูผู้สอน ซึ่งเรียกเหตุผลนี้ว่า ความตระหนักแห่งอนาคต (Future shock) ความจริงง่าย ๆ คือการกำลังก้าวสู่โลกแปลกใหม่ การเปลี่ยนแปลง คือ คุณลักษณะที่ถาวร และความจริงนี้เป็นพื้นฐานการนำไปใช้สำหรับการศึกษาและการเรียนรู้ ดังนั้น ไม่เป็นการเหมาะสมที่จะกำหนดการศึกษาเพียงเพื่อวัยหนุ่มสาวเท่านั้น การเรียนรู้ต้องหมายถึง กระบวนการตลอดชีวิต หากเรียนรู้ในวัยหนุ่มสาวเป็นอันดับแรก เพื่อใช้ทักษะการศึกษาค้นคว้า การศึกษาหลังจากโรงเรียนเป็นการเจาะจงในการหาความรู้ ทักษะความเข้าใจ เจตคติและค่านิยมที่จำเป็นในการดำรงชีวิตให้เหมาะสมในโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนี้บอกให้รู้ว่า วัตถุประสงค์ของการศึกษาไม่ใช่การถ่ายทอดสิ่งที่รู้ไปอีกต่อไปแล้ว แต่วัตถุประสงค์หลักของการศึกษา คือการพัฒนาทักษะในการศึกษาค้นคว้า

กล่าวได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองไม่เพียงแต่เป็นทางเลือกของกระบวนการศึกษา แต่เป็นความจำเป็นของการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน ที่ผู้เรียนต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะบุคคล การเติบโตภายใน และการเตรียมความพร้อมต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่อย่างยั่งยืน

### **กระบวนการของการเรียนรู้ด้วยตนเอง**

รณวีร์ พาผล (2561) กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีกระบวนการ ดังต่อไปนี้

1. การประเมินความต้องการของตนเอง (Assessing Needs)
2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย (Setting Goals)
3. การกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ (Specifying Learning Content) โดยกำหนดระดับความยากง่าย ชนิดของสิ่งที่ต้องการเรียน พิจารณาเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการเรียน ความต้องการความช่วยเหลือ แหล่งทรัพยากร ประสบการณ์ ที่จำเป็นในการเรียน

4. การจัดการในการเรียน โดยกำหนดปริมาณเวลาที่ต้องการให้อาจารย์สอน ปริมาณเวลาที่ต้องการให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับผู้เรียน ปริมาณเวลาที่ต้องการให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ปริมาณเวลาที่ต้องการให้กับกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของแต่ละคน โดยกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ตามประสบการณ์ที่ผ่านมา พร้อมทั้งกำหนดว่า กิจกรรมควรสิ้นสุดเมื่อใด

5. การเลือกวิธีการเรียนและสื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์การสอน เทคนิคการสอน ทรัพยากรการเรียนรู้ที่ต้องใช้

6. การกำหนดวิธีการควบคุมสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางด้านอารมณ์

7. การกำหนดวิธีการตรวจสอบตนเอง โดยกำหนดวิธีการรายงาน/บันทึกการสะท้อนตนเอง แบบไหน การให้โอกาสได้ฝึกตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการกำหนดนโยบาย การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถทำความคิดเห็นของตนเองให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

8. การกำหนดขอบเขตบทบาทของผู้ช่วยเหลือ

9. การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน โดยเลือกประเภทการทดสอบ ลักษณะการสะท้อนความคิดเห็นที่จะใช้ วิธีการประเมินความถูกต้องของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการติดตามประเมินผล

กล่าวได้ว่า กระบวนการของการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกลไกที่ผู้เรียนมีบทบาทในการวางแผน ควบคุม และประเมินการเรียนรู้ของตนเองอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน โดยเน้นการพึ่งพาตนเอง และการปรับกระบวนการให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาศักยภาพอย่างยั่งยืน

### ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

รณวีร์ พาสล (2561) กล่าวว่า ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบไปด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

1. Availability วิธีเรียนชนิดนี้ จะเรียนเมื่อไร ที่ไหน ก็ได้ตามความพอใจ โดยเลือกเรียนตามเวลาที่ผู้เรียนว่าง ทำให้ผู้เรียนเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แตกต่างจากผู้เรียนบางคนทำให้การเรียนล้มเหลวได้

2. Self-paced เมื่อผู้เรียนเลือกสถานที่ได้ตามความพอใจแล้ว ผู้เรียนจะใช้เวลาในการทำ ความเข้าใจบทเรียนได้เต็มที่ บางคนอาจใช้เวลา 1 ชั่วโมงต่อหนึ่งบทเรียน บางคนอาจใช้เวลา 5 ชั่วโมง แต่ประสิทธิภาพเท่ากัน คือ เข้าใจทั้งบทเรียนเนื่องจากความสามารถในการรับรู้แต่ละคนย่อมไม่เท่ากัน

3. Objectives แบบเรียนที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง ต้องบอกวัตถุประสงค์ในแต่ละบทไว้ให้ชัดเจนเพราะถ้าผู้เรียนสามารถตอบคำถามของวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมดแสดงว่า ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนนั้น ๆ

4. Interaction การมีปฏิสัมพันธ์กันในขณะเรียน ช่วยให้ผู้เรียนสนุกกับการเรียน โดยผู้สอนอาจชี้แนะหรือให้การปรึกษาเกี่ยวกับการวางแผนกิจกรรมการเรียน

5. Tutor Help ผู้สอนมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือในการเรียนแก่ผู้เรียน

6. Test as Learning Situation ในบทเรียนหนึ่ง ๆ จะมีแบบทดสอบ ซึ่งใช้เป็นเครื่องวัดตามวัตถุประสงค์ ไม่ใช่การประเมินผลการเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสอบได้หรือตก หรือในภาคปฏิบัติอาจใช้วิธีทดสอบเป็นรายบุคคล

7. การเลือกวิธีเรียน ผู้เรียนแต่ละคนย่อมมีวิธีเรียนแบบที่ตนชอบ ฉะนั้น ผู้เรียนสามารถเลือกวิธีเรียนที่เหมาะสมกับตนเองขณะเดียวกันผู้เรียนก็มีอิสระในการเลือกเรียนบทเรียนก่อนหลังได้

กล่าวได้ว่า ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อแผนการเรียนของตนเอง ผู้เรียนจะทำการวางแผนการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ เลือกแหล่งข้อมูล เลือกวิธีการเรียนและการประเมินผลด้วยตนเอง โดยจะมีผู้ช่วยเหลือหรือไม่ผู้ช่วยเหลือก็ได้

#### ลักษณะของผู้ที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

รณวีร์ พาสล (2561) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังต่อไปนี้

1. มีความสมัครใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (Voluntarily to Learn) มิได้เกิดจากการบังคับ แต่มีเจตนาที่จะเรียนด้วยความอยากรู้

2. ใช้ตนเองเป็นแหล่งข้อมูลของตนเอง นั่น คือสามารถบอกได้ว่า สิ่งที่จะเรียน คือ อะไร รู้ว่าทักษะและข้อมูลที่ต้องการหรือจำเป็นต้องใช้มีอะไรบ้าง สามารถกำหนดเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ ต้องเป็นผู้จัดการการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยตนเอง (Manage of Change) มีความตระหนักในความสามารถตัดสินใจได้ มีการรับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทในการเป็นผู้เรียนที่ดี

3. รู้วิธีการที่จะเรียน (Know how to Learn) นั่นคือ ผู้เรียนควรทราบขั้นตอนการเรียนรู้ของตนเอง รู้ว่าเขาจะไปสู่จุดที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร

4. มีบุคลิกภาพเชิงบวก มีแรงจูงใจ และการเรียนแบบร่วมมือกับเพื่อนหรือบุคคลอื่น ตลอดจนการให้ข้อมูล (ปฐมนิเทศ) ในเชิงบวกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการเรียน (Charismatic Organizational Player)

5. มีระบบการเรียนและการประยุกต์การเรียน และมีการชื่นชมและสนุกสนานกับกระบวนการเรียนรู้ (Responsible Consumption)

6. มีการเรียนจากข้อผิดพลาดและความสำเร็จ การประเมินตนเอง และความเข้าใจถึงศักยภาพของตน (Feedback and Reflection)

7. มีความพยายามในการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการหาคำตอบ การประยุกต์ความรู้ที่ได้จากการเรียนไปใช้สถานการณ์ของแต่ละบุคคล การหาโอกาสในการพัฒนาและค้นหาข้อมูล เพื่อแก้ปัญหา (Seeking and Applying)

8. มีการชี้แนะ การอภิปรายในห้องเรียน การแสดงความคิดเห็นส่วนตัวและการพยายามมีความเห็นแตกต่างไปจากผู้สอน (Assertive Learning Behavior)

9. มีการรวบรวมข้อมูลจากการได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและมีวิธีการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ (Information Gathering)

การเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้กลายเป็นคนที่ขยันแสวงหาความรู้ใส่ตนเอง และในสักวันความรู้ที่ได้มา อาจจะนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวันของเราได้ไม่มากก็น้อย

สรุปว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการศึกษาในสภาพของสังคมปัจจุบัน ซึ่งความสำเร็จของการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น มีเงื่อนไขและปัจจัยหลักอยู่ที่ตัวผู้เรียนที่ต้องมีวินัยความมุ่งมั่นและนิสัยใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ดังนั้น การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสถาบันทางสังคมทุกส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถาบันครอบครัว และสถานศึกษาที่มีหน้าที่บ่มเพาะและขัดเกลาในวัยเยาว์ต้องปลูกฝังนิสัยแห่งการเรียนรู้ รวมถึงสถาบันอื่นที่จะช่วยสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะส่งเสริมหรือจูงใจให้เกิดการเรียนรู้

#### แนวคิดการบรรยาย

ยอดยิ่ง แดงประไพ (2566) กล่าวถึง การบรรยาย (Lecture) ว่าเป็นรูปแบบที่ใช้อย่างแพร่หลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน บรรยายที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของมนุษย์ สามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียนในห้องเรียนกลุ่มใหญ่ได้ โดยอาจใช้ผู้บรรยายเพียงหนึ่งคน การบรรยายจึงถูกจัดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ประหยัดทรัพยากรบุคคลอย่างมาก โดยแบ่งการบรรยายออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. Traditional lecture คือ การบรรยายแบบดั้งเดิม เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ประหยัด โดยผู้บรรยายหนึ่งคนสามารถให้ข้อมูลแก่ผู้เรียนได้เป็นจำนวนมากในเวลาเดียวกัน เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพสำหรับการเรียนรู้ขั้นต้นๆ ตาม revised Bloom's taxonomy เช่น ระดับของ remembering และ understanding จึงเหมาะกับการให้ภาพรวมของบทเรียน หรือให้ความรู้พื้นฐานก่อนการเรียน ในหัวข้อที่มีความซับซ้อนมาก นอกจากนี้ Traditional lecture ยังเหมาะกับการนำเสนอข้อมูลให้มาก ๆ เช่น ข้อมูลจากงานวิจัยที่ยังไม่มีการตีพิมพ์ หรือเมื่อต้องการสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียน อย่างไรก็ตาม Traditional lecture มีข้อจำกัดในการตรงความสนใจของ

ผู้เรียน และมีข้อจำกัดในการส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไปตาม revised Bloom's taxonomy เช่น ระดับของ evaluating และ creating ในกรณีที่ผู้บรรยายต้องการให้เกิดการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น จาก understanding ควรพิจารณาการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากรูปแบบการบรรยาย

2. Interactive lecture คือ การบรรยายอย่างมีปฏิสัมพันธ์ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-centered education) โดยผู้บรรยายจะออกแบบการบรรยาย ตั้งแต่การเลือกเนื้อหา ลำดับ และวิธีการนำเสนอเนื้อหา จนถึงการเตรียมเอกสารประกอบการบรรยาย โดยมีการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก เพื่อประโยชน์สูงสุดในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อความสะดวกและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และได้แบ่งขั้นตอนของการบรรยายอย่างมีปฏิสัมพันธ์ ออกเป็น 5 ขั้นตอนหลัก คือ การเตรียมตัวของผู้บรรยาย การเตรียมเนื้อหาของการสอนบรรยาย การเตรียมสื่อประกอบการสอนบรรยาย การนำเสนอ (การบรรยาย) และการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ของผู้เรียน

กล่าวได้ว่า การบรรยายเป็นกลยุทธ์การเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ ทั้งในระดับการให้ข้อมูลพื้นฐานและการสร้างแรงบันดาลใจ โดยการเลือกใช้ระหว่าง Traditional Lecture และ Interactive Lecture ควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของบทเรียน ลักษณะของผู้เรียน และระดับการคิดวิเคราะห์ที่ต้องการพัฒนา ซึ่งการบรรยายแบบมีปฏิสัมพันธ์จะเหมาะสมมากขึ้นเมื่อมีเป้าหมายในการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

#### การเตรียมตัวของผู้บรรยาย

1. ควรทบทวนและศึกษาข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องที่จะสอน แม้จะเป็นการสอนรายวิชาเบื้องต้นที่เน้นการให้ความรู้พื้นฐานก็ตาม การติดตามความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอจะช่วยให้ผู้บรรยายสามารถเชื่อมโยงและยกตัวอย่างประกอบการสอนได้ดีขึ้น ทั้งยังสามารถเล่าเรื่องราวที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บรรยายควรนำเนื้อหาที่ผ่านการคัดเลือกมาแล้วว่าเหมาะสม มาเรียงร้อยเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจในหลักการ และวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ที่กำหนด โดยถ้าสามารถเรียงร้อยเนื้อหาให้เป็นเรื่องราวที่น่าสนใจจะยิ่งช่วยให้ผู้เรียนจดจ่อกับการบรรยายได้มากขึ้น

3. การนำเสนอเรื่องราว ที่มีโครงสร้างชัดเจนจากการเกริ่นนำ (วัตถุประสงค์) การเล่าเรื่องไปสู่การสรุปใจความสำคัญ ช่วยให้ผู้เรียนจดจ่ออยู่กับการบรรยายได้ดีกว่าการนำเสนอที่ไม่มีโครงสร้างหรือโครงสร้างไม่ชัดเจน มีเนื้อหาข้ามไปมา

4. ผู้บรรยายควรสื่อสารให้ผู้เรียนทราบถึง วัตถุประสงค์การเรียนรู้ตั้งแต่ช่วงแรก การบรรยายและควรมีการสรุปเป็นระยะๆ ระหว่างการบรรยายว่าได้บรรยายครอบคลุมถึง

วัตถุประสงค์การเรียนรู้ได้ไปแล้วบ้าง โดยอาจแทรกคำถามระหว่างการบรรยายเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องใดไปแล้วหรือ ยังมีประเด็นที่ไม่เข้าใจ

5. ผู้บรรยายควรคาดเดาคำถามจากผู้เรียนซึ่งอาจเกิดขึ้นระหว่างการสอนบรรยาย เพื่อปรับการบรรยายให้ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้น เช่น การสะกดคำใหม่ๆ ที่ผู้เรียนไม่เคยรู้มาก่อน นิยามคำศัพท์ใหม่ หรือ รูปภาพของสิ่งที่กำลังบรรยาย เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถติดตามการบรรยายได้ง่ายขึ้น

6. ผู้บรรยายควรเตรียมปริมาณเนื้อหาให้เหมาะสมกับเวลาของการสอนบรรยาย และควรเผื่อเวลาไว้สำหรับการตอบคำถามจากผู้เรียนด้วย เช่น ในเวลา 50 นาที อาจเตรียมการบรรยายไว้ประมาณ 40 – 45 นาที และให้เวลากับการตอบคำถามจากนักศึกษาประมาณ 5 - 10 นาที ในกรณีที่ไม่มีคำถามจากผู้เรียน ผู้บรรยายอาจเตรียมคำถามที่น่าสนใจมาถามผู้เรียนสำหรับเนื้อหาที่เตรียมมา แต่ไม่สามารถครอบคลุมในช่วงเวลาการบรรยายนั้น ผู้บรรยายสามารถให้เป็น ข้อมูลสำหรับศึกษาเพิ่มเติมนอกเวลาการสอนบรรยาย

7. ผู้บรรยายไม่ควรสอนเกินเวลาที่กำหนดให้นอกจากจะเป็นการแสดงความสามารถต่อผู้สอนในคาบเรียนต่อไปแล้ว ยังเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้บรรยายเคารพต่อเวลาของผู้เรียน

8. ผู้บรรยายต้องตัดใจจากความต้องการส่วนตัว ที่จะสอนบรรยายครอบคลุมให้ครบทุกรายละเอียดของเนื้อหา มีผู้บรรยายหลายท่านเชื่อว่าจะต้องพูด ทุกๆ รายละเอียดระหว่างการบรรยายเท่านั้น จึงจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน อย่างไรก็ตามข้อมูลจากหลายการศึกษาพบว่า การสอนบรรยายที่ให้เนื้อหามากเกินไป กลับไม่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ในเชิงลึก (Deep Learning)

การเตรียมสื่อประกอบการสอนบรรยาย ในการสอนบรรยายที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับลำดับและวิธีการนำเสนอข้อมูล ร่วมกับการสื่อสารระหว่างผู้บรรยายและผู้เรียน การสอนบรรยายที่ดีอาจไม่ต้องใช้สื่อประกอบการบรรยายที่ซับซ้อน (เช่น การบรรยายในรูปแบบของ TED talk ที่มีเพียงผู้บรรยาย กับภาพหรือข้อความสั้น ๆ หรือการสอนบรรยายที่มีเพียงชอล์กและกระดานดำ) อย่างไรก็ตาม การสอนบรรยายทางวิชาการมัก มีเนื้อหาที่ซับซ้อน การออกแบบและสร้างสื่อประกอบการบรรยายที่เหมาะสมจึงยังเป็นส่วนสำคัญ ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น สไลด์ประกอบการสอนบรรยาย เอกสารประกอบระหว่างการสอนบรรยาย (Handout) และ เอกสารเนื้อหาการสอนบรรยาย (Lecture note)

กล่าวได้ว่า การเตรียมตัวของผู้บรรยายเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความรอบคอบ ความเข้าใจในธรรมชาติของผู้เรียน และการออกแบบการถ่ายทอดความรู้ที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน มีโครงสร้างชัดเจน และเน้นความเหมาะสมกับบริบทการเรียนรู้ การเตรียมตัวอย่างดีจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพทั้งในระดับความเข้าใจและแรงบันดาลใจ

### แนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ฉันทนา ภูมมา (2563) ให้ความหมายของกระบวนการที่ต่อเนื่องที่เกิดจากการร่วมตัวร่วมมือร่วมใจ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาบนพื้นฐาน การมีวิสัยทัศน์ การเห็นคุณค่า มีเป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ด้วยความสัมพันธ์แบบ กัลยาณมิตรโดยทำงานร่วมกันแบบทีมการเรียนรู้ ครูเป็นผู้นำร่วมกัน ผู้บริหารเป็น ผู้ดูแลสนับสนุนสู่ การเรียนรู้ เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองเพื่อการพัฒนา สู่คุณภาพการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จ ประสิทธิผลกับผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุข ของการทำงานร่วมกันของ สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ โดย สรุปลขั้นตอนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดโครงสร้างสนับสนุน คือการจัดสรรทรัพยากร เวลา และสถานที่อำนวยความสะดวกเพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง วางแผนประสานงานกันจนสานต่อ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และเกิดการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ คือจัดให้มีกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มีระบบการทำงานเป็นทีม รวมกลุ่มกัน สร้างสรรค์ เอื้อต่อการช่วยกันดำเนินการมีบรรยากาศช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจ และ เคารพซึ่งกันและกัน

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างผู้นำและข้อตกลงร่วมกัน คือการส่งเสริมให้มีการแสดงออกทาง ความคิด การสื่อสาร การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง ภายใต้การทำงานเป็นทีมที่มีข้อตกลงร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างกระบวนการตรวจสอบ คือ การออกแบบกระบวนการตรวจสอบสิ่งที่ ต้องการให้เกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การรวมกลุ่มกัน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงผลลัพธ์ในเชิง การพัฒนาวิชาชีพ และผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ

ปัจจัยที่ส่งผลกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วย 11 ปัจจัย คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) พันธกิจ และยุทธศาสตร์ 3) ภาวะผู้นำ 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) การบริหารและการจัดการ 6) โครงสร้างองค์กร 7) บรรยากาศในการทำงาน 8) การจูงใจ 9) ทรัพยากรสนับสนุน 10) การพัฒนา บุคลากร และ 11) ประสิทธิภาพของงาน

ไพพกา ผิวดา (2564) กล่าวถึง องค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบท สถานศึกษาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ที่ทำให้การดำเนิน กิจกรรม PLC ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. การเรียนรู้ร่วมกัน (learning together) ระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบ่งปันความคิด ความรู้และประสบการณ์เติมเต็มซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การต่อยอดและการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้

2. การทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ (work collaborative) บนพื้นฐานความคิดว่าสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ไม่แยกส่วนความรับผิดชอบจนไม่สามารถ

3. สำนึกความรับผิดชอบ (accountable) คือ ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่จะต้องพัฒนาตนเองตามแผนการดำเนินการของ PLC ที่ได้ตกลงร่วมกันความรับผิดชอบต่อภารกิจการถอดบทเรียน และนำบทเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Sandra Grin Mae Kaiser (1991) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จำนวน 8 ปัจจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่อุทิศตนเพื่อให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ร่วมกันประสานวิสัยทัศน์ของบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสอนงาน สอนทักษะ และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม พร้อมเป็นผู้ช่วยเหลือ และสนับสนุนสมาชิกให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึง วิธีการประพฤติปฏิบัติงานของสมาชิกที่มีค่านิยมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีอิสระในการเรียนรู้ กล้าเสี่ยง และทดลองสิ่งใหม่ ๆ และมีความเป็นเอกภาพในองค์กรโดยยอมรับ และเข้าใจเป้าหมายขององค์กร

3. พันธกิจ และยุทธศาสตร์ (Mission and Strategy) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีการคิดอย่างเป็นระบบ สมาชิกนำวิสัยทัศน์ส่วนตัวมารวมเป็นเป้าหมายขององค์กร และกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงาน คำนึงถึงแผนงานแต่ละหน่วยงาน และมีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ขององค์กร สามารถให้หน่วยงานจากภายนอกตรวจสอบได้สร้างองค์ความรู้

4. การบริหารจัดการ (Management Practice) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนการเรียนรู้จากความสำเร็จ และความผิดพลาด การจูงใจให้เกิดความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากร และงบประมาณเพื่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของสมาชิก

5. โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง การแบ่งงาน และความร่วมมือระหว่างหน่วยงานการรายงาน การกำหนดความสัมพันธ์ของสมาชิกสายงานบังคับบัญชา การกระจายอำนาจ และการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และประสิทธิผลขององค์กร

6. ระบบองค์การ (Organizational System) หมายถึง การที่องค์การมีระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก

7. บรรยากาศในการทำงาน (Working Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สร้างความประทับใจ และความรู้สึกที่ดีของสมาชิก มีลักษณะเป็นบรรยากาศการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีการปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อให้สมาชิกมีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

8. การจูงใจ (Motivation) หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีการกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตน มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และความเพียรพยายามในการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

กล่าวได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดย PLC เน้นการทำงานร่วมกันของครูและผู้บริหารเพื่อพัฒนาวิชาชีพและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ขณะที่แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้จะขยายระดับการเรียนรู้ไปสู่องค์กรทั้งระบบ โดยมีผู้นำเป็นแรงผลักดันหลัก

## แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ

### ความหมายของคู่มือ

ชุตินา ตันติวณิชช์ (2560) กล่าวว่าคู่มือเป็น “เครื่องมือสำหรับการเรียนรู้ การปฏิบัติ หรือการอบรม ที่มีการจัดลำดับเนื้อหาอย่างเป็นขั้นตอน ช่วยส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในกลุ่มผู้ใช้งาน”

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ., 2561) ได้ให้คำอธิบายว่า คู่มือหมายถึง เอกสารประกอบการใช้งานหรือดำเนินงานที่จัดทำขึ้นโดยอ้างอิงจากแนวทาง แนวปฏิบัติ หรือระเบียบข้อบังคับที่เป็นทางการ โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สุภัค ลิ้มมณี (2562) กล่าวว่า “คู่มือควรมีเนื้อหาที่ชัดเจน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย มีการจัดลำดับเนื้อหาตามลำดับความสำคัญ และมีส่วนประกอบที่จำเป็นต่อการนำไปใช้งานจริง เพื่อช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานและช่วยสร้างมาตรฐานร่วม”

กล่าวได้ว่า คู่มือ หมายถึง เครื่องมือสำคัญในการจัดระเบียบความรู้หรือกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง ช่วยลดข้อผิดพลาดและส่งเสริม

ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยสามารถใช้ได้ทั้งในบริบทของการศึกษา การบริหาร และการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

### องค์ประกอบของคู่มือ

พิชิตชา กุลสุวรรณ (2558,อ้างถึงใน สิทธิสอน คำด้อย 2562) ได้ให้รายละเอียดองค์ประกอบของคู่มือแบบต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. องค์ประกอบของคู่มือครู ประกอบด้วย

1.1 คำชี้แจงในการใช้คู่มือโดยครอบคลุมวัตถุประสงค์ความรู้พื้นฐานและการแนะนำของคู่มือ

1.2 เนื้อหาสาระที่จะสอนประกอบด้วยคำอธิบายและอาจมีการวิเคราะห์ เนื้อหา สาระให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจที่กระจ่าง

1.3 การเตรียมการสอน การเตรียมสถานที่ วัสดุ สื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นเอกสารแบบฝึกหัด ข้อสอบ คำเฉลย พร้อมทั้งการติดต่อประสาน งาน

1.4 กระบวนการ วิธีการปฏิบัติกิจกรรมการสอนเกี่ยวกับขั้นตอน ตัวอย่าง กิจกรรมข้อบังคับ ข้อห้ามต่าง ๆ คำถาม คำตอบ

1.5 การวัดผลประเมินผล เช่น เครื่องมือวัด วิธีการวัดพร้อมเกณฑ์การตัดสินผล

1.6 ความรู้เสริม สาระที่จะเสริมให้กับผู้อ่านนอกจากที่ครูสอน

1.7 ปัญหา และคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเพื่อแก้ไขจุดอ่อนในการเรียนจากคู่มือ

1.8 แหล่งข้อมูล และแหล่งอ้างอิงต่างๆ ในการค้นคว้าเพิ่มเติม

#### 2. องค์ประกอบของคู่มือผู้เรียน แบบฝึกหัดประกอบด้วย

2.1 คำชี้แจงการใช้คู่มือ

2.3 สาระที่เรียน ปัญหาหรือคำถาม แบบฝึกหัดและกิจกรรมที่ต้องการให้ผู้เรียนคิดและทำที่ว่างสำหรับให้ผู้เรียนเขียนคำตอบ

2.3 เฉลยคำตอบหรือแนวทางในการตรวจสอบ

2.4 คำแนะนำและแหล่งข้อมูลที่ผู้เรียนสามารถไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมคู่มือผู้เรียนหรือแบบฝึกปฏิบัติ

#### 3. คู่มือผู้เรียน แบบฝึกหัด ประกอบด้วย

3.1 วัตถุประสงค์ที่อิงความรู้เดิม

3.2 แบบฝึกหัดในสาระต่างๆ ในความรู้เดิมเพื่อสำหรับผู้เรียนได้มีการฝึกฝนให้เกิดความเข้าใจและเกิดทักษะประสบการณ์

#### 4. คู่มือทั่วไปประกอบด้วย

4.1 คำชี้แจงการใช้คู่มือ

4.2 คำชี้แจงเกี่ยวกับการเตรียมการที่จำเป็น

4.3 เนื้อหาสาระและกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการปฏิบัติ

4.4 ความรู้เสริมหรือแบบฝึกหัดหรือแบบฝึกปฏิบัติเพื่อช่วยให้เกิดการฝึกฝน

4.5 ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา

4.6 แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ

กล่าวได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือ ไม่ว่าจะเป็นคู่มือครู คู่มือผู้เรียน หรือคู่มือทั่วไป ล้วนมีจุดประสงค์หลักเพื่อ เป็นเครื่องมือแนะแนวการปฏิบัติที่เป็นระบบ ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยมีการจัดลำดับเนื้อหาอย่างเป็นขั้นตอน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้หรือการทำงาน ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่าย ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติ และส่งเสริมให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบสำคัญของคู่มือทั่วไป ควรประกอบด้วย คำชี้แจงการใช้ การเตรียมการที่จำเป็น เนื้อหาสาระและขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้เสริม ปัญหาและแนวทางแก้ไข ตลอดจนแหล่งข้อมูลและอ้างอิง ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้คู่มือมีความสมบูรณ์และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและประเมินผลได้อย่างมีมาตรฐาน

#### แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการตามกรอบแนวคิดของ Kirkpatrick

Kirkpatrick (2005) ได้เสนอแนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากร เรียกว่า Kirkpatrick's four levels of evaluation โดยมีลักษณะเป็นการประเมิน 4 ระดับเรียงลำดับจากระดับขั้นพื้นฐานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ 1) ระดับปฏิกิริยา (Reaction) 2) ระดับการเรียนรู้ (Learning) 3) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และ 4) ระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results) โดยการประเมินในแต่ละระดับมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การประเมินระดับปฏิกิริยา (Reaction) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการตอบสนองต่อกระบวนการและกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นอย่างไร โดยการสอบถามความรู้สึกนึกคิดหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม เช่น วิทยากรฝึกอบรม เนื้อหาสาระ กิจกรรม สื่อ ระยะเวลา เป็นต้น การประเมินระดับปฏิกิริยานี้ จะเป็นข้อมูลที่สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลของการฝึกอบรมในเบื้องต้น เพราะเป็นแนวโน้มของการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี เช่น การสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น ผลจากการประเมินสามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการและกิจกรรมการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การประเมินระดับการเรียนรู้ (Learning) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติ จากการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างไรมีลักษณะเป็นการประเมินที่เป็นทางการมากขึ้น โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพ มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี เช่น การทดสอบ การประเมินตนเอง การรายงานตนเอง การตรวจสอบผลงาน การสังเกตพฤติกรรม การสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น นอกจากนี้แล้วหากมีการประเมินระดับการเรียนรู้เป็นช่วงเวลาตามแนวคิดการประเมินแบบก้าวหน้า (formative evaluation) แล้วผลจากการประเมินยังสามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการและกิจกรรมการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและการประเมินการเรียนรู้แบบรวบยอด ยังทำให้ทราบการระดับบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังการฝึกอบรม ซึ่งเป็นจุดเน้นของการประเมินระดับนี้ได้อีกด้วย

3. การประเมินระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน อันสืบเนื่องมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่อย่างไร มุ่งเน้นการนำความรู้ ทักษะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเจตคติที่มีต่อการทำงาน มีลักษณะเป็นการประเมินติดตามผลในสถานที่ทำงานจริง ใช้ช่วงเวลาประมาณ 3 – 6 เดือน โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี เช่น การประเมินตนเอง การรายงานตนเอง การตรวจสอบผลงาน การสังเกตพฤติกรรม การสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

4. การประเมินระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร (Results) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าองค์กรได้รับประโยชน์อย่างไรจากการฝึกอบรม โดยมีลักษณะเป็นการตรวจสอบว่าองค์กรมีการปรับปรุงและพัฒนางาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน

การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน Kirkpatrick's four levels of evaluation ในการประเมินโครงการหรือหลักสูตรฝึกอบรม มีลักษณะเป็นการประเมินที่ดำเนินการควบคู่กับการฝึกอบรม โดยการประเมินระดับปฏิกิริยาจะประเมินในช่วงเริ่มต้นการฝึกอบรมและระหว่างการฝึกอบรม การประเมินระดับการเรียนรู้จะประเมินในระหว่างและหลังการฝึกอบรม การประเมินระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะประเมินติดตามผลในสถานที่ทำงานจริง และการประเมินระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรจะประเมินภายหลังการประเมินระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

กล่าวได้ว่า การประเมินการฝึกอบรมของ Kirkpatrick เป็นการประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง และประเมินผลการเรียนรู้เป็นการประเมินช่วงอบรม ส่วนประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม และประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน ต้องประเมินต้องทั้งช่วงเวลาหลังอบรมไปแล้วระยะหนึ่ง

## แนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษา

บริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การจัดการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทยตามรายงานการประเมินผล หนึ่งทศวรรษ โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ (2543) ที่ได้สรุปว่าเป็นการจัดการศึกษาให้แก่กลุ่มนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยใช้ชื่อว่าโครงการนาร่อง ขยายการศึกษาภาคบังคับและปัจจุบันเรียกว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติให้ ดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 และต่อมาในปีการศึกษา 2534 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นโครงการขยาย โอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้ สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ไทยได้พัฒนาและการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนิน ชีวิตของประชาชนในประเทศมากขึ้นเป็นลำดับและ แนวโน้มของสังคมกำลังพัฒนาเข้าสู่ความเป็นอุตสาหกรรมและบริการวิถีชีวิต ในด้านสังคมเปิดกว้าง จากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะพื้นฐาน ของประชาชนให้สูงขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม การดำเนินงาน จัดการศึกษาที่ผ่านมาของประเทศไทย ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศได้รับการจัดการศึกษา ภาคบังคับในระดับประถมศึกษาถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนอัตราส่วนการเรียนต่อของนักเรียนที่จบ การศึกษาภาคบังคับแล้วเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นปีที่ 1 ยังต่ำมาก ดังสถิติของอัตราผู้จบ การศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในช่วงปี 2530-2534 คิดเป็นร้อยละ 38. 42. 50 และ 59

ในปัจจุบันประเทศไทยมีอัตราส่วนนักเรียนต่อประชาชนวัยเรียนในระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น ประมาณร้อยละ 30.1 ซึ่งต่ำที่สุดในอาเซียนและต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของโลก ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่า ประชากรที่การศึกษาสูงจะมีรายได้ต่อหัวสูงขึ้นด้วย ส่วนสาเหตุที่นักเรียนเมื่อเรียนจบการศึกษาภาค บังคับระดับประถมศึกษาแล้วไม่เรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีหลายเหตุ หลายประการ คือ

1. นักเรียนและผู้ปกครองไม่เห็นคุณค่าหรือประโยชน์ของการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น
2. ผู้ปกครองมีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี ไม่สามารถส่งบุตรหลานเรียนต่อได้ และต้องการให้ เด็กช่วยทำงานบ้าน รวมทั้งช่วยครอบครัวหารายได้

3. ความห่างไกลระหว่างบ้านกับโรงเรียน การคมนาคมไม่สะดวก จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 ที่มีมติให้ขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปอีก 3 ปี โดยประกาศในท้องถิ่นที่มีความพร้อมเป็นปี ๆ ไป และให้โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ประถมศึกษาแห่งชาติ ทดลองเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดละ 3 โรงเรียน ภายใต้โครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับโดยเปิดสอนในปีการศึกษา 2533-2534 รวม 216 โรงเรียน และมีคณะกรรมการประเมินโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับต่อจาก ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อีก 3 ปี มี ดร.ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็น ประธาน โดยใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ในปีการศึกษา 2533 โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมศาสนา และ กรมอาชีวศึกษา ร่วมจัดการศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาเช่นเดียวกัน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เปิดโอกาสให้นักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยไม่ต้องสอบแข่งขันและไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ภายใต้หลักการ มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้ออกไปประกอบอาชีพ ตามความถนัดและความสนใจ รวมทั้งการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โดยเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนแสวงหาแนวทาง ที่เหมาะสมกับตนในการทำประโยชน์ให้สังคม และได้ประเมินผลโครงการโดยสรุปว่า "โครงการนำร่อง ซึ่งอาศัยโรงเรียนประถมศึกษาเปิดสอนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความพร้อมและมีความสามารถ พอที่จะทำโครงการนี้ต่อไปได้อย่างกว้างขวางโดยไม่ต้องทดลองอีก" และเป็นผลให้สถิติการเข้าศึกษา ต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของนักเรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 53.65 ในปีการศึกษา 2533 เป็นร้อยละ 59.20 ในปีการศึกษา 2534 เพื่อให้การขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นไปอย่างทั่วถึงโดยรวดเร็วยิ่งขึ้น รัฐบาลได้กำหนดนโยบายแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2534 ว่า "เร่งขยายโอกาสและ บริการทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ให้กว้างขวางและทั่วถึง เพื่อยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นอย่างต่ำ รวมทั้งขยายโอกาสทางการศึกษาปฐมวัยในชนบทเพิ่มขึ้นด้วย" ด้วยเหตุที่ประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศอยู่ในชนบทห่างไกล อยู่ในชุมชนแออัด เขตเมืองด้อยโอกาสในทุก ๆ ทาง และสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติมีโรงเรียนกระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ กระทรวงศึกษาธิการจึงขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2534 ให้สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ในปีการศึกษา 2534 เพิ่มเติมอีก 1,150 โรงเรียน และ ดร.ก่อ สวัสดิพิพาณิชย์ ให้ยกเลิกโครงการนำร่อง ขยายการศึกษาภาคบังคับ โดยเปลี่ยนเป็นโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่าง สมบูรณ์ รวมโรงเรียนที่เปิดในปีการศึกษา 2534 แล้วทั้งสิ้น 1,366 โรงเรียน มีห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1 จำนวน 1,806 ห้องเรียน ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539)

จะเปิดขยายชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพิ่มเติมตามเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดจำนวน 4,200 ห้องเรียน/โรงเรียน สามารถเพิ่มอัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้ถึง ร้อยละ 98 ในปีการศึกษา 2539 โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีส่วนช่วยเพิ่ม อัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงร้อยละ 14.3 และตั้งแต่ปีการศึกษา 2540 - 2544 จะสามารถเพิ่มอัตราการเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้ถึงร้อยละ 100 นับว่าเป็นผลสำเร็จ ของการจัดการยกระดับพื้นฐานการศึกษาของประชากรจาก 6 ปี เป็น 9 ปี

กล่าวโดยสรุปแล้วจะเห็นว่า โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นโครงการ ที่ทำให้เด็กจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการศึกษต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษ ทางรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 ซึ่งในระยะแรกเรียกว่าโครงการ นำร่องขยายโอกาสการศึกษาภาคบังคับ และประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจและในที่สุด ปีการศึกษา 2534 ก็ได้ยกเลิกโรงเรียนโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับใช้ชื่อว่าโครงการ ขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานมาจนถึงปัจจุบันนี้ ซึ่งการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาจะต้องดำเนินการพัฒนาผู้ปกครองต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้นักเรียน ผู้ด้อยโอกาสในทุก ๆ ด้าน ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นลดช่องว่างของชุมชนเมืองกับชนบทได้เป็นอย่างดี โดยมีวิสัยทัศน์ว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เพราะโรงเรียนสถาบันพัฒนาคนเพื่อให้ ดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน ในขณะเดียวกันต้องอาศัยชุมชนช่วยพัฒนาโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยผู้ได้รับผลได้เสียคือ ผู้ปกครองและนักเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จังหวัดพิษณุโลก มีพื้นที่ รับผิดชอบครอบคลุม 3 อำเภอ ได้แก่ วังทอง เนินมะปราง และบางกระพุ่ม ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีลักษณะ ทั้งเขตเมืองและชนบท โดยเฉพาะพื้นที่ในอำเภอนเนินมะปรางและวังทอง มีลักษณะภูมิประเทศเป็น ภูเขาและหุบเขา ส่งผลให้การเข้าถึงบริการด้านการศึกษาของเด็กและเยาวชนในบางพื้นที่ยังคงมี ข้อจำกัด ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในบริบทของโรงเรียนชนบทที่อยู่ห่างไกลจำเป็นต้อง ได้รับการส่งเสริมอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะด้านทรัพยากร บุคลากร และแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนในบริบทเฉพาะ ในเขตพื้นที่การศึกษาดังกล่าว มีโรงเรียนในสังกัด จำนวนมากที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเข้าข่าย เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 37 โรงเรียน ตัวอย่างเช่น โรงเรียนบ้านเขาสมอแกลง ริ้วสิริวัฒน์อุปถัมภ์ โรงเรียนบ้านแก่งกุลาสามัคคี โรงเรียนบ้านแก่งจุนนาง โรงเรียนบ้านเขาน้อย โรงเรียนบ้านชำห้วย โรงเรียนบ้านม่วงหอม และโรงเรียนบ้านวังตาตราษฎร์อุทิศ เป็นต้น

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ทั้งระบบภายใต้เป้าหมาย "คุณภาพ 5 ดี" โดยเน้นย้ำความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยในมิติของคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาดี กล่าวถึง 1) มีทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ 2) มีทักษะด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3) มีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 4) มีทักษะการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการส่งเสริมขีดความสามารถของครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังได้มีการดำเนินงานตามภารกิจสำคัญ 1) ส่งเสริมการใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ หลากหลาย เช่น Active learning จิตศึกษา PBL การเรียนรู้ Coding การเรียนรู้ผ่านสื่อ DLTV การพัฒนาตามหลักสูตรที่ทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จ EF และพัฒนาทักษะอาชีพโดยศูนย์พัฒนาอัจฉริยะอาชีพในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนด้านสุขภาวะ ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ 2) พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยกระบวนการที่หลากหลาย เช่น การใช้กระบวนการ PLC การสร้างระบบพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา การเรียนรู้ตามอัธยาศัย การเรียนรู้ในการทำงาน การเข้ารับการอบรม ฯลฯ 3) พัฒนาศักยภาพสถานศึกษาให้จัดการเรียนรู้แบบ Active learning สนับสนุนการขับเคลื่อนเชิงวิชาการ ให้สามารถจัดทำหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ต่อนักเรียน ชุมชน สังคม เช่น หลักสูตรโครงการฐานวิจัย หลักสูตรฐานสมรรถนะ 4) หลักสูตรพัฒนาทักษะฐานดิจิทัล ด้วยการสร้างระบบเครือข่ายและพี่เลี้ยงทางวิชาการให้กับสถานศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้สู่การประกอบอาชีพด้วยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาอัจฉริยะอาชีพขึ้นในสถานศึกษา และที่สำคัญรายงานฉบับเดียวกันยังกล่าวถึงแนวทางการพัฒนางาน ในโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ (รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566, หน้า 49-51) โดยระบุว่าพัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกรอบคิดเติบโตของ Dweck (2006) ที่มุ่งเน้นให้ครูเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง พัฒนาตนเองผ่านความพยายาม และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

กล่าวได้ว่า บริบทของโรงเรียนขยายโอกาสในพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการส่งเสริมกรอบความคิดของครูให้มีความยืดหยุ่นทางจิตใจ เปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ และมีแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมใจ กงเดิม (2556) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าผลการศึกษาสภาพ และความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลความต้องการจำเป็นด้านกรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการส่งเสริมด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชมมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ และด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยผ่านการทำงานตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูยังขาดการพัฒนาในด้านทักษะการรับฟังและการแยกแยะคำวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในบริบทที่มักเผชิญกับความท้าทายทั้งจากทรัพยากรที่จำกัดและแรงกดดันจากการประเมินภายนอก ส่งผลให้ครูบางคนรู้สึกไม่มั่นใจและขาดแรงจูงใจที่จะเปิดรับข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาตนเอง

ปัทมาภรณ์ ศรีราษฎร์ (2561) พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีความต้องการจำเป็นสูง ควรเร่งพัฒนา ได้แก่ ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ชอบความท้าทาย ค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น และเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูโรงเรียนวัดบางขุนเทียนนอก ทำได้โดยการพัฒนากรอบความคิดเติบโต ด้วยวิธีการพัฒนาที่ประกอบด้วย การพัฒนาผ่านออนไลน์ การเรียนรู้ด้วยตัวเอง การบรรยาย และการเป็นพี่เลี้ยง

ณัฐพล ธนาชะวงสกุล และคณะ (2564) กล่าวว่า ประเมินผลโครงการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อฟื้นฟูการเรียนรู้ของนักเรียนหลังสถานการณ์ COVID-19 โดยใช้รูปแบบการประเมินของ Kirkpatrick ครบทั้ง 4 ระดับ ผู้เข้าร่วมอบรมมีความพึงพอใจสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.71) มีความรู้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (คะแนน  $GS = 72.12$ ) และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสอนจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วันทิวา มุลสาร (2564) กล่าวว่า การพัฒนาครูด้วยกระบวนการ PAOR ช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์มากขึ้น และนักเรียนได้รับการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ในระดับที่ดี

Paunesku et al. (2015) ที่ศึกษาวิธีการเปลี่ยนกรอบความคิดแบบคงที่ (Fixed Mindset) ให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต โดยการให้ข้อมูลหรือความรู้เกี่ยวกับการทำงานของสมอง รวมถึงความสามารถในการพัฒนาได้ของสมอง อันเป็นผลมาจากการใช้ความพยายาม และการฝึกฝนการทำงานอย่างหนัก ซึ่งมีการพัฒนาให้เป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) ที่ระบุว่า การพัฒนาอย่างแท้จริงจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้เข้าอบรมมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงพฤติกรรมและผลลัพธ์ ไม่เพียงแต่ได้รับความรู้ในช่วงฝึกอบรมเท่านั้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาครูที่ต้องการผลในระยะยาว ทั้งในระดับตนเอง นักเรียน และองค์กรการเรียนรู้โดยรวม

Dweck (2006) ที่เน้นความสำคัญของ Growth Mindset ซึ่งชี้ว่า ความสามารถไม่ได้ตายตัว แต่สามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม

Villegas-Reimers (2003) ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพควรมีความหลากหลาย ทั้งรูปแบบ วิธีการ และเนื้อหา เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ, การเรียนรู้ด้วยตนเอง, การนิเทศ, การทำวิจัยในชั้นเรียน และการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น

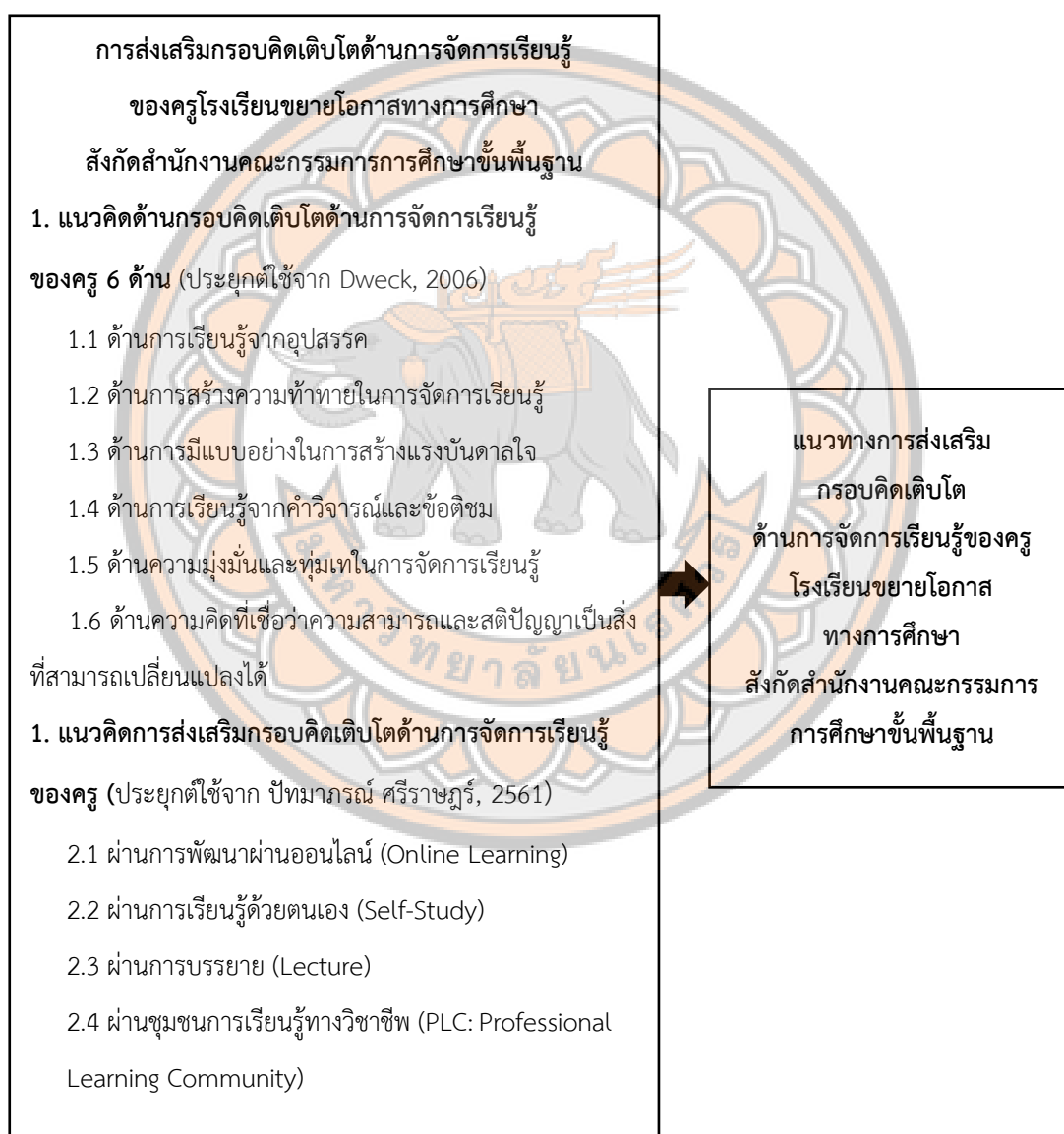
Elliot (1991) ที่เน้นว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการไม่เพียงเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงการสอนเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ทำให้ครูสามารถสะท้อนคิดบนพื้นฐานของการปฏิบัติจริง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

Kemmis & McTaggart (1988) ที่เสนอว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการในรูปแบบ PAOR เป็นกระบวนการแบบวนรอบ (cyclical process) ที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถตรวจสอบ ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของตนได้อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยข้อมูลจริงจากบริบทการทำงาน และเน้นการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย ควรเน้นแนวทางที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมกรอบคิดแบบเติบโต ซึ่งช่วยให้ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ และมองอุปสรรคเป็นโอกาสในการพัฒนาแนวทางที่มีประสิทธิภาพ มักประกอบด้วย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ การมีพี่เลี้ยงทางวิชาชีพ และการนิเทศภายในโรงเรียนที่ต่อเนื่องและมีเป้าหมายชัดเจน การนำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาใช้ ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งซึ่งช่วยให้ครูสามารถพัฒนาแนวคิด ทักษะ และการจัดการเรียนรู้ได้จริง ผ่านการวางแผน ปฏิบัติ สังเกตผล และสะท้อนคิดจากประสบการณ์ในบริบทของตนเอง นอกจากนี้ ยังพบว่าครูส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ความกล้าทดลอง ความสามารถในการเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และการหาต้นแบบหรือแรงบันดาลใจ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับความจำเป็นในบริบทของโรงเรียนที่มีข้อจำกัดและความท้าทายหลากหลายในการประเมินผลการพัฒนาครู ควรใช้วิธีที่สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงจริง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ และผลลัพธ์ต่อผู้เรียน ไม่เพียงแค่วัดความพึงพอใจเท่านั้น แนวทางที่ดีควรสามารถเชื่อมโยงการอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน และเกิดผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ในที่สุดได้

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อ้างอิงการประยุกต์ใช้จากแนวคิดของ Dweck (2006) และปัทมาภรณ์ ศรีราชฤทธิ์ (2561) ดังภาพ 2

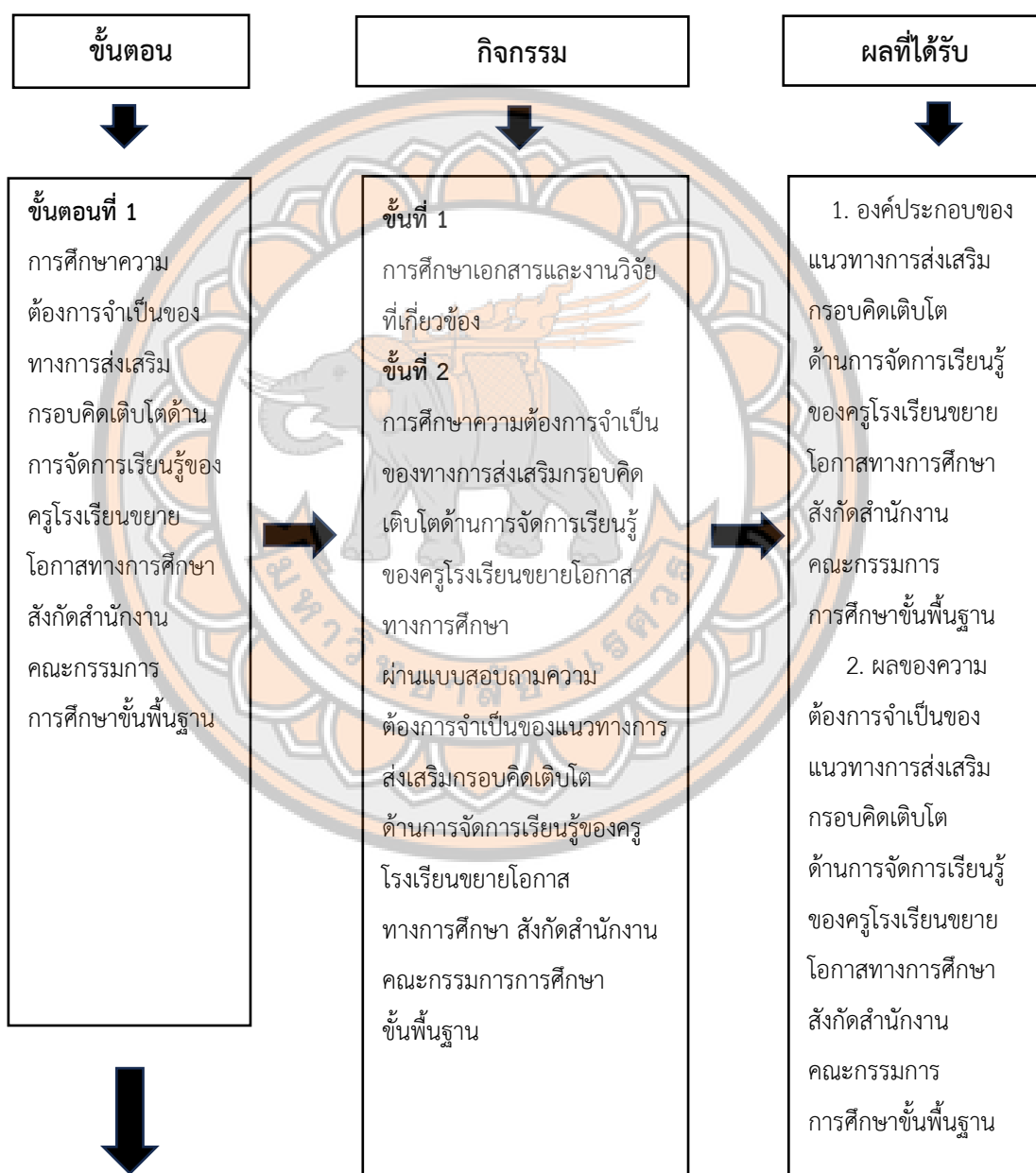


ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งพัฒนาแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย รวม 3 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังภาพ







ภาพ 3 แสดงขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการ ดังนี้**

### **1. แหล่งข้อมูล**

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 840 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 49 คน และครู 791 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 267 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างอิงใน วิจิตรานฉวย, 2566) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน และครู จำนวน 230 คน คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนครูในแต่ละโรงเรียน

### **2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 96 ข้อ ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ด้านแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโต แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้ออนไลน์ 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การบรรยาย 4) การใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ตอนที่ 3 ด้านรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.0 ซึ่งเกินเกณฑ์การพิจารณา คือ มีค่ามากกว่า 0.5 แสดงว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทั้ง 96 ข้อ และได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 30 ชุด กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในของสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.976 และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.990 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

### **3. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 267 คน ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน และครู จำนวน 230 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามรูปแบบ Google Form

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) และ Priority Need Index (PNI<sub>Modified</sub>) โดยใช้สูตรของ นงลักษณ์ วิริชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (รัตนภรณ์ ทองเชื้อ, 2565) โดยปรับจากสูตร PNI

**ขั้นตอนที่ 2 สร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**ขั้นที่ 1 การร่างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 มาร่างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ขั้นที่ 2 การตรวจสอบความเหมาะสมของสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ**

##### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ของร่างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) โดยการกำหนดคุณสมบัติ ใน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า ด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์สอนทางการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณลักษณะตามกรอบคิดเติบโต จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์สอนมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีคุณลักษณะตามกรอบคิดเติบโต จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3 นักวิชาการทางการศึกษาหรือผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ด้านจิตวิทยาการศึกษา และมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 1 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย

2.1 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 เครื่องมืออำนวยความสะดวก ได้แก่ เทปบันทึกการสนทนา กล้องถ่ายรูป

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 นิตหมายการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยทำหนังสือขอ ความร่วมมือในการวิจัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่จะเข้าร่วมการสนทนา โดยผู้วิจัยได้นำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสัมภาษณ์จำนวน 10 ข้อ แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อนำข้อมูลการสัมภาษณ์ไปสังเคราะห์ สร้างเป็นแนวทางและคู่มือ ทั้ง 10 ด้าน พร้อมแนบประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ และร่างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ศึกษาล่วงหน้า พร้อมแบบประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังการปรับปรุงแนวทางตามข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แจ้งยืนยันการให้สัมภาษณ์ ทางโทรศัพท์อีกครั้งหนึ่ง

3.2 ดำเนินการการสัมภาษณ์ (Interview) โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างด้วยตนเอง โดยได้แนะนำตัวเอง และประวัติโดยย่อของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน จากนั้นได้ดำเนินการนำเสนอร่างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ของแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประเด็นการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระโดยวาจา และการเขียนบันทึก ลงในแบบประเมินความเหมาะสม จะจัดเตรียมผู้บันทึกภาพและเสียง ผู้จัดบันทึกการสัมภาษณ์

3.3 ดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 นำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ปรับปรุง แก้ไข ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อความการสัมภาษณ์ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณา และปรับปรุง แก้ไข ร่างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ จากนั้นประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

**ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และประเมินการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**ขั้นที่ 1 การทดลองการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 2 คือ แนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปทดลองกับครูโรงเรียนบ้านเขาสมอแกลงรั้วศิริวัฒน์อุปถัมภ์ จำนวน 16 คน

##### 1. ผู้ให้ข้อมูล คือ

ครูโรงเรียนบ้านเขาสมอแกลงรั้วศิริวัฒน์อุปถัมภ์ จำนวน 16 คน

##### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบการประเมินตนเองด้านกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู (Self-Assessment Checklist) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากอุปสรรค 2) การสร้างความท้าทายในงานจัดการเรียนรู้ 3) การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ 4) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม 5) ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ และ 6) ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยให้ครูโรงเรียนบ้านเขาสมอแครงรวิศรีวัฒน์อุปถัมภ์ ที่ได้รับทดลองการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประเมินตนเองด้านรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู โดยการประเมินพฤติกรรมการสะท้อนตนเองเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน คือ

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 2 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

**ขั้นที่ 2 การประเมินการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ดำเนินการประเมินการใช้แนวทาง โดยการประเมินโครงการตามรูปแบบของ Kirkpatrick

**1. ผู้ให้ข้อมูล** คือ

ครูโรงเรียนบ้านเขาสมอแครงรวิศรีวัฒน์อุปถัมภ์ จำนวน 16 คน

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** โดยการประเมินโครงการตามรูปแบบของ Kirkpatrick 4 มิติ

2.1 การประเมินปฏิกิริยา ใช้แบบประเมินความพึงพอใจการอบรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลีเคิร์ท ระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ประเมินความพึงใจ ด้านการฝึกอบรม ด้านวิทยากร และด้านความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรม

2.2 การประเมินการเรียนรู้ ใช้แบบประเมินความรู้ก่อนและหลังการอบรม เป็นแบบทดสอบปรนัย ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 10 ข้อ

2.3 การประเมินพฤติกรรม ใช้แบบการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านการเตรียมความพร้อมของครู 2) ด้านกระบวนการเรียนการสอน และ 3) ด้านผู้เรียน

2.4 การประเมินผลลัพธ์ ใช้แบบการเขียนการสะท้อนตนเอง (Self-Reflection Writing) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ 1) จุดแข็งที่ฉันค้นพบจากการสะท้อนตนเองครั้งนี้ 2) พฤติกรรมหรือทัศนคติที่ฉันต้องปรับปรุง 3) สิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ และ 4) การนำไปใช้ประโยชน์

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ท โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง นักเรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง นักเรียนมีความพึงพอใจมาก

ระดับ 3 หมายถึง นักเรียนมีความพึงพอใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง นักเรียนมีความพึงพอใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง นักเรียนมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3.2 ประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรม โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ข้อละ 1 คะแนน จำนวน 10 ข้อ ดังนี้

ระดับ 0 - 7 คะแนน หมายถึง ไม่ผ่าน

ระดับ 8 - 10 คะแนน หมายถึง ผ่าน

3.3 การประเมินแบบบันทึกผลการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ท โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง

มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการ อยู่ในระดับ ดีมาก

ระดับ 4 หมายถึง

มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการ อยู่ในระดับ ดี

ระดับ 3 หมายถึง

มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง

มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการ อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง

มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.4 การประเมินแบบประเมินการเขียนสะท้อนตนเอง (Self-Reflective Writing) จำนวน 4 ข้อ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

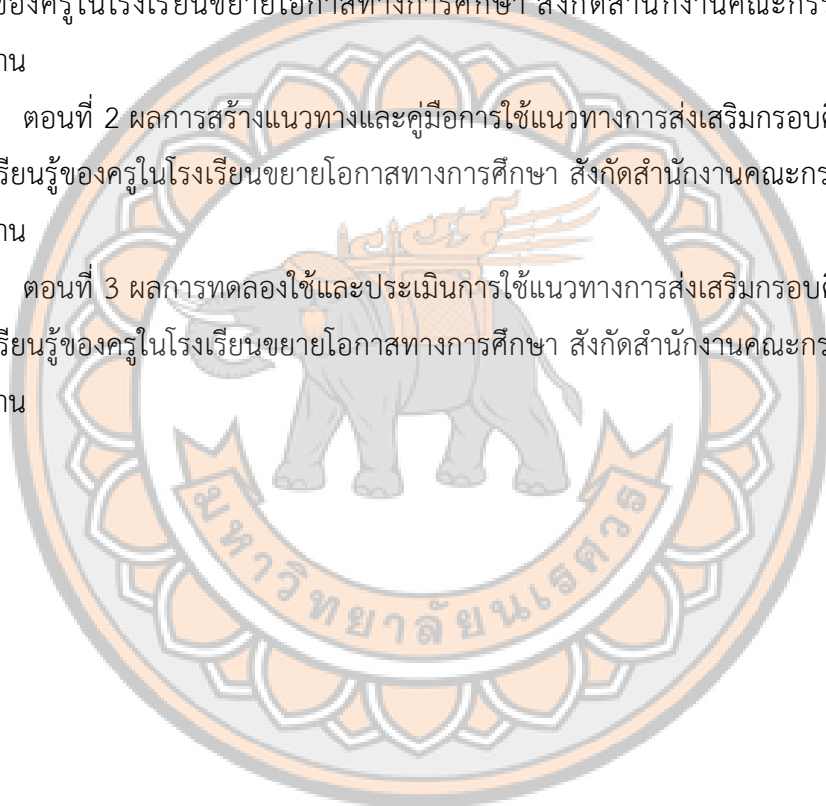
### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้และประเมินการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสร้างแบบสอบถามความต้องการจำเป็นจำนวน 96 ข้อ ผู้วิจัยได้นำไปเก็บข้อมูลแก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 267 คน

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความต้องการจำเป็น

ข้อมูลทั่วไป	(n = 267)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. ตำแหน่ง</b>		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	37	13.86
1.2 ครู	230	86.14
<b>2. ระดับการศึกษา</b>		
2.1 ปริญญาตรี	166	62.17
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	101	37.83
<b>3. ประสบการณ์การทำงาน</b>		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	37	13.86
3.2 5 – 10 ปี	63	23.60
3.3 10 ปีขึ้นไป	167	62.54
<b>รวม</b>	<b>267</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.86 เป็นครู 230 คน คิดเป็นร้อยละ 86.14 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 62.17 ระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 37.83 ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.86 ประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 62.54

ตาราง 4 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นด้านกรอบคิด  
 เดบิตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน  
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ด้านการเรียนรู้จาก อุปสรรค	3.30	0.63	ปานกลาง	4.65	0.46	มากที่สุด	0.408	4
2	ด้านการสร้างความ ท้าทายในการจัดการ เรียนรู้	3.26	0.60	ปานกลาง	4.71	0.45	มากที่สุด	0.442	2
3	ด้านการมีแบบอย่างใน การสร้างแรงบันดาลใจ	3.30	0.62	ปานกลาง	4.66	0.40	มากที่สุด	0.412	3
4	ด้านการเรียนรู้จาก คำวิจารณ์และ ข้อติชม	3.22	0.38	ปานกลาง	4.81	0.28	มากที่สุด	0.494	1
5	ด้านความมุ่งมั่นและ ทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้	3.68	0.73	มาก	4.80	0.39	มากที่สุด	0.305	5
6	ด้านความคิดที่เชื่อว่า ความสามารถและ สติปัญญาเป็นสิ่งที่ สามารถเปลี่ยนแปลงได้	3.76	0.71	มาก	4.84	0.33	มากที่สุด	0.289	6
	รวม	3.42	0.61	ปานกลาง	4.75	0.38	มากที่สุด	0.392	

จากตาราง 4 พบว่า สภาพปัจจุบันของกรอบคิดเดบิตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใน  
 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่  
 ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่  
 ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ อยู่ในระดับมาก  
 ( $\bar{X} = 3.76$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก  
 ( $\bar{X} = 3.68$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม อยู่ในระดับ  
 ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของกรอบคิดเดบิตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส  
 ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด  
 ( $\bar{X} = 4.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความคิดที่เชื่อว่า  
 ความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84$ )

รองลงมา ได้แก่ ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.81$ ) และด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ )

ผลความต้องการจำเป็นของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมเท่ากับ 0.392 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{Modified} = 0.494$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ ( $PNI_{Modified} = 0.442$ ) ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ( $PNI_{Modified} = 0.412$ ) ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ( $PNI_{Modified} = 0.408$ ) ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ ( $PNI_{Modified} = 0.305$ ) และด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ( $PNI_{Modified} = 0.289$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 5 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม**

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านออนไลน์ (Online Learning)	2.91	0.83	ปานกลาง	4.58	0.52	มากที่สุด	0.576	1
2	ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study)	3.32	0.74	ปานกลาง	4.69	0.48	มากที่สุด	0.413	2
3	ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการบรรยาย (Lecture)	3.49	0.67	ปานกลาง	4.72	0.44	มากที่สุด	0.352	4
4	ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)	3.35	0.69	ปานกลาง	4.69	0.45	มากที่สุด	0.398	3
	รวม	3.27	0.73	ปานกลาง	4.67	0.47	มากที่สุด	0.435	

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันของความต้องการจำเป็นแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการบรรยาย (Lecture) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) อยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.91$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการบรรยาย (Lecture) อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.72$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ )

ผลความต้องการจำเป็นของของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมเท่ากับ 0.435 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{Modified} = 0.576$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study) ( $PNI_{Modified} = 0.413$ ) ด้านแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) ( $PNI_{Modified} = 0.398$ ) และด้านแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาผ่านการบรรยาย (Lecture) ( $PNI_{Modified} = 0.352$ ) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของกรอบคิด เดิบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการเรียนรู้จาก อุปสรรค

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ประสบการณ์ในการเรียนรู้จากความล้มเหลวหรือความท้าทายในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.72	0.87	มาก	4.59	0.57	มากที่สุด	0.235	4
2	ท่านสามารถพัฒนาตนเอง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ความล้มเหลว	3.77	0.87	มาก	4.57	0.59	มากที่สุด	0.212	6
3	ท่านสามารถรับมือและเรียนรู้จากอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.44	0.88	ปานกลาง	4.69	0.53	มากที่สุด	0.361	3
4	ท่านมองอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ช่วยให้เกิดผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.74	0.90	มาก	4.57	0.60	มากที่สุด	0.222	5
5	ท่านเปิดโอกาสให้ตนเองได้ทดลองค้นคว้า และเรียนรู้จากความผิดพลาด	1.81	0.40	น้อย	4.84	0.42	มากที่สุด	1.678	5
6	ท่านได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมเพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้จากอุปสรรคได้ดียิ่งขึ้น	3.34	0.86	ปานกลาง	4.66	0.58	มากที่สุด	0.395	2
รวม		3.30	0.63	ปานกลาง	4.65	0.46	มากที่สุด	0.408	

จากตาราง 6 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของกรอบคิดเดิบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถพัฒนาตนเอง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ความล้มเหลว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) รองลงมา ได้แก่ ท่าน

มองอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ช่วยให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านเปิดโอกาสให้ได้ตนเองได้ทดลอง ค้นคว้า และเรียนรู้ จากความผิดพลาด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 1.81$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเปิดโอกาสให้ได้ตนเองได้ทดลอง ค้นคว้า และเรียนรู้ จากความผิดพลาด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84$ ) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถรับมือและเรียนรู้ จากอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถพัฒนาตนเอง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ความล้มเหลว และท่านมองอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ช่วยให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ )

ผลความต้องการจำเป็นของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ในภาพรวมเท่ากับ 0.408 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเปิดโอกาสให้ได้ตนเองได้ทดลอง ค้นคว้า และเรียนรู้จากความผิดพลาด มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{Modified} = 1.687$ ) รองลงมา ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้จากอุปสรรคได้ดียิ่งขึ้น ( $PNI_{Modified} = 0.1$ ) ท่านสามารถรับมือและเรียนรู้จากอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $PNI_{Modified} = 0.361$ ) ประสบการณ์ในการเรียนรู้จากความล้มเหลวหรือความท้าทายในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $PNI_{Modified} = 0.235$ ) ท่านมองอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ช่วยให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ( $PNI_{Modified} = 0.222$ ) และท่านสามารถพัฒนาตนเอง และพร้อมที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ความล้มเหลว ( $PNI_{Modified} = 0.212$ ) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ท่านเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากสิ่งที่คุ้นเคยหรือถนัด	3.34	0.87	ปานกลาง	4.70	0.55	มากที่สุด	0.406	3
2	ท่านตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ยากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อท้าทายความสามารถของตนเอง	3.81	0.92	มาก	4.64	0.55	มากที่สุด	0.219	6
3	ท่านเข้าร่วมการแข่งขันหรือทำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และความพยายามมากกว่าเดิม	1.96	0.36	น้อย	4.81	0.44	มากที่สุด	1.448	1
4	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างและท้าทายความสามารถของตนเอง	3.70	0.92	มาก	4.67	0.56	มากที่สุด	0.261	5
5	ท่านออกแบบกิจกรรมหรือสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความท้าทายต่อผู้เรียน	3.48	0.82	ปานกลาง	4.70	0.52	มากที่สุด	0.351	4
6	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการสร้างกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีความท้าทาย	3.28	0.88	ปานกลาง	4.72	0.57	มากที่สุด	0.437	2
รวม		3.26	0.60	ปานกลาง	4.71	0.45	มากที่สุด	0.442	

จากตาราง 7 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ยากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อท้าทายความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} =$

3.81) รองลงมา ได้แก่ ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างและท้าทายความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านเข้าร่วมการแข่งขันหรือทำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และความพยายามมากกว่าเดิม อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.96$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเข้าร่วมการแข่งขันหรือทำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และความพยายามมากกว่าเดิม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.81$ ) รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการสร้างกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีความท้าทาย ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.71$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ท่านตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ยากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อท้าทายความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ )

ผลความต้องการจำเป็นของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมเท่ากับ 0.442 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเข้าร่วมการแข่งขันหรือทำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และความพยายามมากกว่าเดิม มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{Modified} = 1.448$ ) รองลงมา ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการสร้างกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่มีความท้าทาย ( $PNI_{Modified} = 0.437$ ) ท่านเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่อยู่นอกเหนือจากสิ่งที่คุ้นเคยหรือถนัด ( $PNI_{Modified} = 0.406$ ) ท่านออกแบบกิจกรรมหรือสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความท้าทายต่อผู้เรียน ( $PNI_{Modified} = 0.351$ ) ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างและท้าทายความสามารถของตนเอง ( $PNI_{Modified} = 0.261$ ) และท่านตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ยากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อท้าทายความสามารถของตนเอง ( $PNI_{Modified} = 0.219$ ) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ประสบการณ์ที่ได้รับแรงบันดาลใจจากบุคคลต้นแบบหรือแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้	3.85	0.90	มาก	4.61	0.59	มากที่สุด	0.199	2
2	ท่านตั้งเป้าหมายการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยอ้างอิงจากประสบการณ์หรือแนวคิดของบุคคลที่เป็นแบบอย่างจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น	2.02	0.34	น้อย	4.93	0.28	มากที่สุด	1.440	1
3	ท่านมักมองหาแบบอย่าง (เช่น บุคคลที่ประสบความสำเร็จ, ครู, นักคิด) เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง	3.93	0.95	มาก	4.64	0.55	มากที่สุด	0.181	3
4	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการเข้าถึงบุคคลต้นแบบหรือแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้	3.42	0.98	ปานกลาง	4.49	0.72	มาก	0.311	4
	รวม	3.30	0.62	ปานกลาง	4.66	0.40	มากที่สุด	0.199	

จากตาราง 8 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมักมองหาแบบอย่าง (เช่น บุคคลที่ประสบความสำเร็จ, ครู, นักคิด) เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ที่ได้รับ

แรงบันดาลใจจากบุคคลต้นแบบหรือแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านตั้งเป้าหมายการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยอ้างอิงจากประสบการณ์หรือแนวคิดของบุคคลที่เป็นแบบอย่างจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.02$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านตั้งเป้าหมายการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยอ้างอิงจากประสบการณ์หรือแนวคิดของบุคคลที่เป็นแบบอย่างจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.93$ ) รองลงมา ท่านมักมองหาแบบอย่าง (เช่น บุคคลที่ประสบความสำเร็จ, ครู, นักคิด) เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการเข้าถึงบุคคลต้นแบบหรือแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.49$ )

ผลความต้องการจำเป็นของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมเท่ากับ 0.199 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านตั้งเป้าหมายการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยอ้างอิงจากประสบการณ์หรือแนวคิดของบุคคลที่เป็นแบบอย่างจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{Modified} = 0.440$ ) รองลงมา ประสบการณ์ที่ได้รับแรงบันดาลใจจากบุคคลต้นแบบหรือแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ( $PNI_{Modified} = 0.199$ ) ท่านมักมองหาแบบอย่าง (เช่น บุคคลที่ประสบความสำเร็จ, ครู, นักคิด) เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ( $PNI_{Modified} = 0.181$ ) และท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการเข้าถึงบุคคลต้นแบบหรือแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ ( $PNI_{Modified} = 0.311$ ) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของกรอบคิด เด็บโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการเรียนรู้จาก คำวิจารณ์และข้อติชม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ท่านสามารถนำคำวิจารณ์หรือข้อติชมจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นโอกาส ปรับใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.70	0.55	มาก	4.81	0.40	มากที่สุด	0.299	4
2	ท่านขอคำแนะนำหรือคำติชมจากครูเพื่อช่วยให้พัฒนาการเรียนของตนเอง	3.73	0.54	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด	0.301	3
3	ท่านสามารถแยกแยะระหว่างคำวิจารณ์ที่เป็นประโยชน์กับคำวิจารณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ และเลือกนำไปปรับปรุงเฉพาะส่วนที่เป็นประโยชน์	1.72	0.64	น้อย	4.70	0.46	มากที่สุด	1.730	1
4	ท่านพร้อมปรับแนวทางการจัดการเรียนรู้เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาแนะนำเพื่อผลลัพธ์ที่ดีขึ้น	3.73	0.54	มาก	4.87	0.35	มากที่สุด	0.308	2
รวม		3.22	0.38	ปานกลาง	4.81	0.28	มากที่สุด	0.494	

จากตาราง 9 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของกรอบคิดเด็บโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านขอคำแนะนำหรือคำติชมจากครูเพื่อช่วยให้พัฒนาการเรียนของตนเอง และท่านพร้อมปรับแนวทางการจัดการเรียนรู้ เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาแนะนำเพื่อผลลัพธ์ที่ดีขึ้น บริหารมีการกำหนดนโยบายสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ ) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถนำคำวิจารณ์หรือข้อติชมจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นโอกาส ปรับใช้ในการ

เรียนรู้และพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถแยกแยะระหว่างคำวิจารณ์ที่เป็นประโยชน์กับคำวิจารณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ และเลือกนำไปปรับปรุงเฉพาะส่วนที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.72$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านพร้อมปรับแนวทางการจัดการเรียนรู้ เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาแนะนำเพื่อผลลัพธ์ที่ดีขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.87$ ) รองลงมา ท่านขอคำแนะนำหรือคำติชมจากครูเพื่อช่วยให้พัฒนาการเรียนของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถแยกแยะระหว่างคำวิจารณ์ที่เป็นประโยชน์กับคำวิจารณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ และเลือกนำไปปรับปรุงเฉพาะส่วนที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ )

ผลความต้องการจำเป็นของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ในภาพรวมเท่ากับ 0.494 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถแยกแยะระหว่างคำวิจารณ์ที่เป็นประโยชน์กับคำวิจารณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ และเลือกนำไปปรับปรุงเฉพาะส่วนที่เป็นประโยชน์ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI<sub>Modified</sub> = 1.730) รองลงมาท่านพร้อมปรับแนวทางการจัดการเรียนรู้ เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาแนะนำเพื่อผลลัพธ์ที่ดีขึ้น (PNI<sub>Modified</sub> = 0.308) ท่านขอคำแนะนำหรือคำติชมจากครูเพื่อช่วยให้พัฒนาการเรียนของตนเอง (PNI<sub>Modified</sub> = 0.301) และท่านสามารถนำคำวิจารณ์หรือข้อติชมจากครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นโอกาส ปรับใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (PNI<sub>Modified</sub> = 0.299) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของกรอบคิด เดิบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ท่านทุ่มเทให้กับการเตรียมการสอนที่ละเอียดรอบคอบ จัดทำสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.00	0.92	มาก	4.79	0.46	มากที่สุด	0.196	5
2	ท่านให้ความสนใจ ความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ติดตามการเรียนรู้ และให้คำแนะนำอย่างเป็นส่วนตัวเพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง	4.03	0.91	มาก	4.79	0.47	มากที่สุด	0.189	6
3	ท่านมีความตั้งใจในการพัฒนาทักษะการสอนของตนเอง ปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันสมัย ตามความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่เปลี่ยนไป	2.17	0.38	น้อย	4.89	0.35	มากที่สุด	1.254	1
4	ครูมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียนรู้ มีความอดทนและพยายามเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทาย	3.99	0.93	มาก	4.78	0.48	มากที่สุด	0.200	4
5	ท่านมีความพยายามในการฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อให้ยังคงสามารถมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.96	0.95	มาก	4.77	0.48	มากที่สุด	0.203	3

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
6	ท่านได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีความ มุ่งมั่นและทุ่มเทในการ จัดการเรียนรู้ภายใต้ ข้อจำกัดของบริบท สถานศึกษา	3.95	0.94	มาก	4.81	0.44	มากที่สุด	0.219	2
	รวม	3.68	0.73	มาก	4.80	0.39	มากที่สุด	0.305	

จากตาราง 10 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านให้ความสนใจความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ติดตามการเรียนรู้ และให้คำแนะนำอย่างเป็นส่วนตัวเพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมา ได้แก่ ท่านทุ่มเทให้การเตรียมการสอนที่ละเอียดรอบคอบ จัดทำสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจในการพัฒนาทักษะการสอนของตนเอง ปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันสมัยตามความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.17$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านมีความตั้งใจในการพัฒนาทักษะการสอนของตนเอง ปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันสมัยตามความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.89$ ) รองลงมา ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ภายใต้ข้อจำกัดของบริบทสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.81$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมุ่งมั่นในการฝ่าฝืนอุปสรรค เพื่อให้ยังคงสามารถมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.77$ )

ผลความต้องการจำเป็นของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมเท่ากับ 0.305 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความตั้งใจในการพัฒนาทักษะการสอนของตนเอง ปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันสมัยตามความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI<sub>Modified</sub> = 0.1.254) รองลงมา ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่นและทุ่มเท ใน

การจัดการเรียนรู้ภายใต้ข้อจำกัดของบริบทสถานศึกษา ( $PNI_{Modified} = 0.219$ ) ท่านมีความพยายามในการฝ่าฝืนอุปสรรค เพื่อให้ยังคงสามารถมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $PNI_{Modified} = 0.203$ ) ท่านมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียนรู้มีความอดทนและพยายามเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทาย ( $PNI_{Modified} = 0.200$ ) ท่านทุ่มเทให้กับการเตรียมการสอนที่ละเอียดรอบคอบ จัดทำสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ( $PNI_{Modified} = 0.196$ ) และท่านให้ความสนใจความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ติดตามการเรียนรู้ และให้คำแนะนำอย่างเป็นส่วนตัวเพื่อช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง ( $PNI_{Modified} = 0.189$ ) ตามลำดับ

**ตาราง 11 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้**

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ประสบการณ์ที่ความพยายามและการฝึกฝนอย่างหนักช่วยให้ท่านพัฒนาความสามารถได้	4.16	0.92	มาก	4.79	0.46	มากที่สุด	0.152	5
2	ท่านมุ่งมั่นให้กับการหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง แม้ในเรื่องที่ท่านยังไม่ช	4.15	0.96	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด	0.157	4
3	ท่านมุ่งมั่นในการเรียนรู้เทคโนโลยีหรือแนวคิดใหม่ ๆ แม้ว่าจะไม่คุ้นเคยมาก่อน	2.39	0.50	น้อย	4.95	0.22	มากที่สุด	1.067	1
4	ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้มีความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.00	0.96	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด	0.204	2
5	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้เข้าร่วมการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ	4.07	0.93	มาก	4.85	0.43	มากที่สุด	0.190	3

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
	รวม	3.76	0.71	มาก	4.84	0.33	มากที่สุด	0.289	

จากตาราง 11 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประสพการณ์ที่ความพยายามและการฝึกฝนอย่างหนักช่วยให้ท่านพัฒนาความสามารถได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) รองลงมา ได้แก่ ท่านมุ่งมั่นให้กับการหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง แม้ในเรื่องที่ท่านยังไม่ชำนาญ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมุ่งมั่นในการเรียนรู้เทคโนโลยีหรือแนวคิดใหม่ ๆ แม้ว่าจะไม่คุ้นเคยมาก่อน อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.39$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ท่านมุ่งมั่นในการเรียนรู้เทคโนโลยีหรือแนวคิดใหม่ ๆ แม้ว่าจะไม่คุ้นเคยมาก่อน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.95$ ) รองลงมา ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้เข้าร่วมการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.85$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ประสพการณ์ที่ความพยายามและการฝึกฝนอย่างหนักช่วยให้ท่านพัฒนาความสามารถได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.79$ )

ผลความต้องการจำเป็นของกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ในภาพรวมเท่ากับ 0.289 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมุ่งมั่นในการเรียนรู้เทคโนโลยี หรือแนวคิดใหม่ ๆ แม้ว่าจะไม่คุ้นเคยมาก่อน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI<sub>Modified</sub> = 1.067) รองลงมา ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้มีความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (PNI<sub>Modified</sub> = 0.204) ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้เข้าร่วมการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.190) ท่านมุ่งมั่นให้กับการหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง แม้ในเรื่องที่ท่านยังไม่ชำนาญ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.157) และประสพการณ์ที่ความพยายามและการฝึกฝนอย่างหนักช่วยให้ท่านพัฒนาความสามารถได้ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.152) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านออนไลน์ (Online Learning)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ประสบการณ์ในการใช้วิดีโอเป็นสื่อการสอนในรูปแบบออนไลน์	3.19	0.98	ปานกลาง	4.64	0.60	มากที่สุด	0.454	16
2	ท่านสามารถใช้แพลตฟอร์มที่สามารถแชร์เนื้อหาออนไลน์ เช่น วิดีโอ บทเรียน และกิจกรรมเชิงโต้ตอบ	3.16	1.00	ปานกลาง	4.65	0.60	มากที่สุด	0.470	15
3	ท่านสามารถปรับปรุงและพัฒนาเนื้อหาออนไลน์ ให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน	3.12	0.97	ปานกลาง	4.62	0.61	มากที่สุด	0.478	14
4	ประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียน	3.06	0.98	ปานกลาง	4.60	0.66	มากที่สุด	0.500	13
5	ท่านสามารถออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการสื่อสารระหว่างผู้เรียนในรูปแบบออนไลน์	3.04	0.99	ปานกลาง	4.63	0.61	มากที่สุด	0.523	12
6	ท่านมีความสามารถในการใช้แพลตฟอร์มประชุมวิดีโอสำหรับการเรียน การสอนออนไลน์	2.06	0.64	น้อย	4.30	0.46	มาก	1.089	1
7	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ทางออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.29	1.02	น้อย	4.60	0.62	มากที่สุด	0.560	10

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
8	ท่านสามารถใช้ LMS เพื่อจัดการการเรียนการสอน เช่น การจัดเนื้อหา บทเรียนและเอกสาร การเรียน	2.93	1.00	ปานกลาง	4.59	0.61	มากที่สุด	0.568	9
9	ท่านสามารถใช้ LMS ในการติดตาม ความก้าวหน้าของ ผู้เรียน รวมถึง ตรวจสอบสถานะ การส่งงาน	2.81	1.02	ปานกลาง	4.60	0.61	มากที่สุด	0.636	2
10	ท่านสามารถใช้ LMS เพื่อสร้างและบริหารจัดการข้อสอบหรือการ ประเมินผลในรูปแบบ ออนไลน์ได้อย่างมั่นใจ	2.85	1.05	ปานกลาง	4.56	0.67	มากที่สุด	0.598	6
11	ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในการใช้ งาน LMS ของผู้เรียน เช่น ปัญหาการเข้าถึง เนื้อหาหรือข้อสอบได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	2.85	1.05	ปานกลาง	4.56	0.67	มากที่สุด	0.603	5
12	ท่านสามารถออกแบบ การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นให้ สอดคล้องกับเวลาที่ สะดวกของผู้เรียน	2.87	1.03	ปานกลาง	4.56	0.65	มากที่สุด	0.591	7
13	ท่านสามารถปรับ เนื้อหาการสอนตาม ระดับความสามารถและ ความต้องการเฉพาะ ของผู้เรียนแต่ละคนได้	2.91	1.04	ปานกลาง	4.57	0.64	มากที่สุด	0.569	8
14	ประสบการณ์ในการใช้ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ ที่สามารถให้ผู้เรียน เลือกเวลาและสถานที่ เรียนได้ตามสะดวก	2.86	1.07	ปานกลาง	4.59	0.62	มากที่สุด	0.605	4

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
15	ท่านสามารถออกแบบ การประเมินผลที่ ยืดหยุ่นตามความ แตกต่างของผู้เรียนแต่ ละคนได้	2.97	1.04	ปานกลาง	4.60	0.61	มากที่สุด	0.548	11
	รวม	2.91	0.83	ปาน กลาง	4.58	0.52	มากที่สุด	0.576	

จากตาราง 12 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านออนไลน์ (Online Learning) ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประสบการณ์ในการใช้วิดีโอเป็นสื่อการสอนในรูปแบบออนไลน์ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ ) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถใช้แพลตฟอร์มที่สามารถแชร์เนื้อหาออนไลน์ เช่น วิดีโอ บทเรียน และกิจกรรมเชิงโต้ตอบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีความสามารถในการใช้แพลตฟอร์มประชุมวิดีโอสำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ เช่น Zoom, Google Meet หรือ Microsoft Teams อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.06$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านออนไลน์ (Online Learning) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถใช้แพลตฟอร์มที่สามารถแชร์เนื้อหาออนไลน์ เช่น วิดีโอ บทเรียน และกิจกรรมเชิงโต้ตอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการใช้วิดีโอเป็นสื่อการสอนในรูปแบบออนไลน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.64$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านมีความสามารถในการใช้แพลตฟอร์มประชุมวิดีโอสำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ เช่น Zoom, Google Meet หรือ Microsoft Teams อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ )

ผลความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านออนไลน์ (Online Learning) ในภาพรวมเท่ากับ 0.576 เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อ พบว่า บริหารมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{Modified} = 1.089$ ) รองลงมา ท่านสามารถใช้ LMS ในการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน รวมถึงตรวจสอบสถานการณ์ส่งงาน ( $PNI_{Modified} = 0.636$ ) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ออกแบบเพื่อการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เช่น ปัญหาด้านการเข้าถึงเนื้อหาหรือการใช้งานพีเจอร์ต่าง ๆ ในระบบ ( $PNI_{Modified} = 0.608$ ) ประสบการณ์ในการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่สามารถให้ผู้เรียนเลือกเวลาและสถานที่เรียนได้ตามสะดวก ( $PNI_{Modified} = 0.605$ ) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการใช้งาน LMS ของผู้เรียน เช่น ปัญหาการเข้าถึงเนื้อหาหรือข้อสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $PNI_{Modified} = 0.603$ ) ท่านสามารถใช้ LMS เพื่อสร้างและบริหารจัดการข้อสอบหรือการประเมินผลในรูปแบบออนไลน์ได้อย่างมั่นใจ ( $PNI_{Modified} = 0.598$ ) ท่านสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับเวลาที่สะดวกของผู้เรียน ( $PNI_{Modified} = 0.591$ ) ท่านสามารถปรับเนื้อหาการสอนตามระดับความสามารถและความต้องการเฉพาะของผู้เรียนแต่ละคนได้ ( $PNI_{Modified} = 0.569$ ) ท่านสามารถใช้ LMS เพื่อจัดการการเรียนการสอน เช่น การจัดเนื้อหาบทเรียนและเอกสารการเรียน ( $PNI_{Modified} = 0.568$ ) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ทางออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $PNI_{Modified} = 0.560$ ) ท่านสามารถออกแบบการประเมินผลที่ยืดหยุ่นตามความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนได้ ( $PNI_{Modified} = 0.548$ ) ท่านสามารถออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการสื่อสารระหว่างผู้เรียนในรูปแบบออนไลน์ ( $PNI_{Modified} = 0.532$ ) ประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียน ( $PNI_{Modified} = 0.500$ ) ท่านสามารถปรับปรุงและพัฒนาเนื้อหาออนไลน์ให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ( $PNI_{Modified} = 0.478$ ) ท่านสามารถใช้แพลตฟอร์มที่สามารถแชร์เนื้อหาออนไลน์ เช่น วิดีโอ บทเรียน และกิจกรรมเชิงโต้ตอบ ( $PNI_{Modified} = 0.470$ ) และ ประสบการณ์ ในการใช้วิดีโอเป็นสื่อการสอนในรูปแบบออนไลน์ ( $PNI_{Modified} = 0.54$ ) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ  
 แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส  
 ทางการศึกษา ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ท่านตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองอย่างชัดเจนและสามารถติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้ได้	3.48	0.93	ปานกลาง	4.67	0.57	มากที่สุด	0.345	11
2	ท่านสามารถจัดการเวลาในการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความสะดวกและความต้องการของตัวเอง	3.48	0.91	ปานกลาง	4.65	0.58	มากที่สุด	0.337	12
3	ท่านสามารถตัดสินใจและเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตัวเอง เช่น การเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ การศึกษาด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์	3.42	0.90	ปานกลาง	4.66	0.57	มากที่สุด	0.365	7
4	ท่านมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพยายามพัฒนาความสามารถของตนเอง แม้ว่าจะต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบาก	3.50	0.95	ปานกลาง	4.65	0.59	มากที่สุด	0.330	13
5	ท่านสามารถประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเรียนรู้ของตนเองและปรับปรุงการเรียนรู้ในครั้งถัดไปได้	3.43	0.90	ปานกลาง	4.67	0.56	มากที่สุด	0.362	8

ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
6	ท่านสามารถเลือกใช้แหล่งข้อมูลออนไลน์ เช่น วิดีโอการเรียนการสอน บทเรียนออนไลน์	3.43	0.89	ปานกลาง	4.67	0.54	มากที่สุด	0.361	9
7	ท่านสามารถเลือกแหล่งข้อมูลที่เหมาะสมกับระดับความรู้และความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.40	0.91	ปานกลาง	4.68	0.55	มากที่สุด	0.376	5
8	ท่านสามารถใช้แหล่งข้อมูลจากกลุ่มศึกษา หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมเรียนเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในเนื้อหา	3.43	0.88	ปานกลาง	4.70	0.56	มากที่สุด	0.369	6
9	ท่านสามารถใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายในการเรียนรู้และบูรณาการความรู้จากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการเรียนรู้	1.93	0.73	น้อย	4.77	0.50	มากที่สุด	1.472	1
10	ท่านสามารถระบุปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนและใช้วิธีการคิดเชิงวิพากษ์ในการหาวิธีแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว	3.36	0.90	ปานกลาง	4.69	0.54	มากที่สุด	0.396	2
11	ท่านสามารถใช้แหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่มีเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคระหว่างการเรียนได้	3.40	0.93	ปานกลาง	4.70	0.54	มากที่สุด	0.383	3

ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
12	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือหรือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นเมื่อ เผชิญกับปัญหาหรือ อุปสรรคในการเรียนรู้	3.45	0.93	ปานกลาง	4.69	0.54	มากที่สุด	0.360	10
13	ท่านสามารถหาวิธีการ ใหม่ ๆ ในการเรียนรู้ เพื่อเอาชนะอุปสรรคที่ เกิดขึ้นและทำให้การ เรียนรู้ของตนเองมี ประสิทธิภาพขึ้น	3.43	0.92	ปานกลาง	4.72	0.51	มากที่สุด	0.377	4
	รวม	3.32	0.74	ปาน กลาง	4.69	0.48	มากที่สุด	0.413	

จากตาราง 13 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study) ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพยายามพัฒนาความสามารถของตนเอง แม้ว่าจะต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบาก อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50$ ) รองลงมา ได้แก่ ท่านตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองอย่างชัดเจนและสามารถติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้ได้ และท่านสามารถจัดการเวลาในการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความสะดวกและความต้องการของตัวเอง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายในการเรียนรู้และ บูรณาการความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.39$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายในการเรียนรู้และบูรณาการความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.77$ ) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถหาวิธีการใหม่ ๆ ในการเรียนรู้เพื่อเอาชนะอุปสรรค

ที่เกิดขึ้นและทำให้การเรียนรู้ของตนเองมีประสิทธิภาพขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.72$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถจัดการเวลาในการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความสะดวกและความต้องการของตัวเอง และท่านมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพยายามพัฒนาความสามารถของตนเอง แม้ว่าจะต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบาก อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ )

ผลความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study) ในภาพรวมเท่ากับ 0.413 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายในการเรียนรู้และบูรณาการความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนรู้ ( $PNI_{Modified} = 1.472$ ) รองลงมา ท่านสามารถระบุปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนและ ใช้วิธีการคิดเชิงวิพากษ์ในการหาวิธีแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว ( $PNI_{Modified} = 0.396$ ) และท่านสามารถใช้แหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่มีเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคระหว่างการเรียนได้ ( $PNI_{Modified} = 0.383$ ) ท่านสามารถหาวิธีการใหม่ ๆ ในการเรียนรู้เพื่อเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นและทำให้การเรียนรู้ของตนเองมีประสิทธิภาพขึ้น ( $PNI_{Modified} = 0.377$ ) ท่านสามารถเลือกแหล่งข้อมูลที่เหมาะสมกับระดับความรู้และความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $PNI_{Modified} = 0.376$ ) ท่านสามารถใช้แหล่งข้อมูลจากกลุ่มศึกษาหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมเรียนเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในเนื้อหา ( $PNI_{Modified} = 0.369$ ) ท่านสามารถตัดสินใจและเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตัวเอง เช่น การเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ การศึกษาด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ ( $PNI_{Modified} = 0.365$ ) ท่านสามารถประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเรียนรู้ของตนเองและปรับปรุงการเรียนรู้ในครั้งถัดไปได้ ( $PNI_{Modified} = 0.362$ ) ท่านสามารถเลือกใช้แหล่งข้อมูลออนไลน์ เช่น วิดีโอการเรียนการสอน บทเรียนออนไลน์ หรือสื่อการเรียนรู้ทางอินเทอร์เน็ต ได้อย่างเหมาะสม ( $PNI_{Modified} = 0.361$ ) ท่านสามารถขอความช่วยเหลือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในการเรียนรู้ ( $PNI_{Modified} = 0.360$ ) ท่านตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองอย่างชัดเจนและสามารถติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้ได้ ( $PNI_{Modified} = 0.345$ ) ท่านสามารถจัดการเวลาในการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความสะดวกและความต้องการของตัวเอง ( $PNI_{Modified} = 0.337$ ) และท่านมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพยายามพัฒนาความสามารถของตนเอง แม้ว่าจะต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบาก ( $PNI_{Modified} = 0.330$ ) ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ  
 แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง  
 การศึกษา ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการพัฒนาผ่านการบรรยาย (Lecture)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ท่านสามารถถ่ายทอด ข้อมูลหรือความรู้จาก ทฤษฎี หลักการ หรือ ข้อมูลที่จำเป็นต่อผู้เรียน	3.59	0.92	มาก	4.70	0.54	มากที่สุด	0.309	8
2	ท่านสามารถนำเนื้อหา ที่อัปเดตและทันสมัยมา ใช้ในการบรรยาย	3.62	0.91	มาก	4.73	0.52	มากที่สุด	0.306	10
3	ท่านตรวจสอบและ ประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนเกี่ยวกับ เนื้อหาที่จัดการเรียนรู้	3.60	0.89	มาก	4.74	0.50	มากที่สุด	0.318	7
4	ท่านใช้เครื่องมือหรือสื่อ ในการนำเสนอได้ เหมาะสมกับประเภท ของเนื้อหาวิชาที่จัดการ เรียนรู้	3.53	0.88	มาก	4.74	0.49	มากที่สุด	0.341	3
5	ท่านใช้เครื่องมือหรือสื่อ ในการนำเสนออย่าง หลากหลาย	3.51	0.88	มาก	4.74	0.50	มากที่สุด	0.351	2
6	ท่านประเมินการใช้ เครื่องมือการนำเสนอ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจ เนื้อหาได้ง่ายขึ้น	3.52	0.86	มาก	4.71	0.55	มากที่สุด	0.339	6
7	ท่านใช้น้ำเสียง และ บุคลิกที่เหมาะสม การนำเสนอ	3.92	0.95	มาก	4.75	0.49	มากที่สุด	0.211	13
8	ท่านใช้เครื่องมือหรือสื่อ ในการนำเสนออย่าง หลากหลาย	3.51	0.88	มาก	4.74	0.50	มากที่สุด	0.351	2
9	ท่านประเมินการใช้ เครื่องมือการนำเสนอ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจ เนื้อหาได้ง่ายขึ้น	3.52	0.86	มาก	4.71	0.55	มากที่สุด	0.339	6

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
10	ท่านใช้น้ำเสียง และ บุคลิกที่เหมาะสม การนำเสนอ	3.92	0.95	มาก	4.75	0.49	มากที่สุด	0.211	13
11	ท่านกำหนดเวลาในการ บรรยายแต่ละหัวข้อ	3.61	0.90	มาก	4.65	0.58	มากที่สุด	0.288	11
12	ท่านสามารถจัดการ เวลาในระหว่างการ บรรยายเพื่อให้สามารถ ครอบคลุมทุกประเด็น สำคัญได้	3.56	0.85	มาก	4.66	0.56	มากที่สุด	0.307	9
13	ท่านใช้เวลาในการ บรรยายเพื่อช่วยให้ ผู้เรียนได้รับประโยชน์ จากการเรียนรู้อย่าง คุ้มค่า	3.65	0.89	มาก	4.70	0.54	มากที่สุด	0.286	12
14	ท่านใช้เทคนิคการ จัดการเรียนรู้หรือ กิจกรรมที่ช่วยกระตุ้น การมีส่วนร่วมของ ผู้เรียน	3.52	0.82	มาก	4.71	0.54	มากที่สุด	0.338	4
15	ท่านใช้เทคนิคการ จัดการเรียนรู้หรือ กิจกรรมที่สร้างความ สนใจและกระตุ้นการมี ส่วนร่วมด้วยวิธีที่ หลากหลาย	2.19	0.72	น้อย	4.78	0.48	มากที่สุด	1.183	1
16	ท่านสามารถดึงดูดความ สนใจของผู้เรียนได้ดีใน ระหว่างการบรรยาย	3.53	0.79	มาก	4.72	0.51	มากที่สุด	0.335	5
	รวม	3.49	0.67	ปาน กลาง	4.72	0.44	มากที่สุด	0.352	

จากตาราง 14 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการพัฒนาผ่านการบรรยาย (Lecture) ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านใช้น้ำเสียง และบุคลิกที่เหมาะสมขณะการนำเสนอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) รองลงมา ได้แก่ ท่านใช้เวลาในการบรรยายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้หรือกิจกรรมที่สร้างความสนใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมด้วยวิธีที่หลากหลาย อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.19$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการพัฒนาผ่านการบรรยาย (Lecture) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้หรือกิจกรรมที่สร้างความสนใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมด้วยวิธีที่หลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.78$ ) รองลงมา ได้แก่ ท่านใช้น้ำเสียง และบุคลิกที่เหมาะสมขณะการนำเสนอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.75$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านกำหนดเวลาในการบรรยายแต่ละหัวข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ )

ผลความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการพัฒนาผ่านการบรรยาย (Lecture) ในภาพรวมเท่ากับ 0.352 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้หรือกิจกรรมที่สร้างความสนใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมด้วยวิธีที่หลากหลาย มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{Modified} = 1.183$ ) รองลงมา ท่านใช้เครื่องมือหรือสื่อในการนำเสนออย่างหลากหลาย ( $PNI_{Modified} = 0.351$ ) และ ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความสามารถกับลักษณะงานที่มีความท้าทายเพิ่มขึ้นและรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในอนาคต มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ( $PNI_{Modified} = 0.010$ ) ท่านใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้หรือกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ( $PNI_{Modified} = 0.338$ ) ท่านสามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ดีในระหว่างการบรรยาย ( $PNI_{Modified} = 0.335$ ) ท่านประเมินการใช้เครื่องมือการนำเสนอเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น ( $PNI_{Modified} = 0.339$ ) ท่านตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับเนื้อหาที่จัดการเรียนรู้ ( $PNI_{Modified} = 0.318$ ) ท่านสามารถถ่ายทอดข้อมูลหรือความรู้จากทฤษฎี หลักการ หรือข้อมูลที่จำเป็นต่อผู้เรียน ( $PNI_{Modified} = 0.309$ ) ท่านสามารถจัดการเวลาในระหว่างการบรรยายเพื่อให้สามารถครอบคลุมทุกประเด็นสำคัญได้ ( $PNI_{Modified} = 0.307$ ) ท่านสามารถนำเนื้อหาที่อัปเดตและทันสมัยมาใช้ในการบรรยาย ( $PNI_{Modified} = 0.306$ ) ท่านกำหนดเวลาในการบรรยาย แต่ละหัวข้อ ( $PNI_{Modified} = 0.288$ ) ท่านใช้เวลาในการบรรยายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างคุ้มค่า ( $PNI_{Modified} = 0.286$ ) และท่านใช้น้ำเสียง และบุคลิกที่เหมาะสมขณะการนำเสนอ ( $PNI_{Modified} = 0.211$ ) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้	3.60	0.86	มาก	4.73	0.52	มากที่สุด	0.314	20
2	ท่านแบ่งปันแนวคิดหรือวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้	3.50	0.88	ปานกลาง	4.70	0.54	มากที่สุด	0.344	18
3	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และนำประสบการณ์ไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของท่านให้ดีขึ้น	1.91	0.41	น้อย	4.91	0.30	มากที่สุด	1.566	1
4	ท่านสามารถนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการสอนได้	3.56	0.89	มาก	4.72	0.51	มากที่สุด	0.325	19
5	ท่านเห็นความสำคัญของการสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้เต็มที่	3.77	0.96	มาก	4.66	0.57	มากที่สุด	0.236	23
6	ท่านประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้เสมอ	3.49	0.88	ปานกลาง	4.74	0.48	มากที่สุด	0.357	16

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
7	ท่านสามารถ ปรับเปลี่ยนวิธีการ จัดการเรียนรู้เพื่อให้ตรง กับความต้องการของ ผู้เรียนได้	3.47	0.88	ปานกลาง	4.74	0.49	มากที่สุด	0.367	14
8	ท่านใช้ข้อมูลจากผลการ ประเมินผลการเรียนรู้ ของนักเรียนในการ ปรับปรุงวิธีการจัดการ เรียนรู้ของท่าน	3.46	0.89	ปานกลาง	4.72	0.51	มากที่สุด	0.364	15
9	ท่านสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลจากผลการ ประเมินผลการเรียนรู้ ของนักเรียนเพื่อทำ ความเข้าใจถึงจุดอ่อน และจุดแข็งในการเรียนรู้ ของผู้เรียน	3.40	0.85	ปานกลาง	4.72	0.51	มากที่สุด	0.385	10
10	ท่านเลือกเครื่องมือหรือ วิธีการที่เหมาะสมใน การรวบรวมข้อมูลเพื่อ ประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เรียน	3.45	0.86	ปานกลาง	4.73	0.50	มากที่สุด	0.370	13
11	ท่านใช้ข้อมูลจากผลการ ประเมิน เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าของ ผู้เรียน	3.44	0.85	ปานกลาง	4.74	0.51	มากที่สุด	0.378	12
12	ท่านทบทวนการจัดการ เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อหาจุดที่ต้อง ปรับปรุงกระบวนการ สอนเสมอ	3.39	0.88	ปานกลาง	4.71	0.54	มากที่สุด	0.389	8
13	ท่านสามารถนำ ข้อเสนอแนะจากผู้เรียน ครูหรือบุคลากรทาง การศึกษา มาใช้ในการ ปรับปรุงวิธีการสอน	3.42	0.86	ปานกลาง	4.74	0.52	มากที่สุด	0.388	9

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
14	ท่านมองว่าการสะท้อน ผลเป็นส่วนสำคัญใน การพัฒนาวิธีการสอน และกระบวนการเรียนรู้	3.48	0.92	ปานกลาง	4.68	0.56	มากที่สุด	0.347	17
15	ท่านมีส่วนร่วมในการ ออกแบบการจัดการ เรียนรู้ร่วมกับครูหรือ บุคลากรทางการศึกษา	3.31	0.93	ปานกลาง	4.68	0.57	มากที่สุด	0.416	5
16	ท่านร่วมมือกับครูหรือ บุคลากรทางการศึกษา ในการประเมินผลการ เรียนรู้ของนักเรียนเพื่อ ปรับปรุงการจัดการ เรียนรู้	3.22	0.89	ปานกลาง	4.66	0.60	มากที่สุด	0.444	3
17	ท่านแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและ ประสบการณ์กับครูหรือ บุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับการปรับปรุง วิธีการจัดการเรียนรู้	3.38	0.93	ปานกลาง	4.67	0.58	มากที่สุด	0.384	11
18	การศึกษา ในการพัฒนา และปรับปรุงวิธีการ จัดการเรียนรู้เพื่อให้ สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน	2.96	0.99	ปานกลาง	4.49	0.80	มาก	0.517	2
19	ท่านกระตุ้นการมีส่วน ร่วมของเพื่อนร่วมงาน ในการรับผิดชอบการ ออกแบบการจัดการ เรียนรู้	3.19	0.91	ปานกลาง	4.53	0.69	มากที่สุด	0.420	4
20	ท่านมีส่วนร่วมในการ พัฒนาวิชาชีพของ ตนเองผ่านการเรียนรู้ ร่วมกับเพื่อนครูหรือ บุคลากรทางการศึกษา	3.25	0.87	ปานกลาง	4.59	0.63	มากที่สุด	0.411	6

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
21	ท่านมีส่วนร่วมในการ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและ ประสบการณ์กับเพื่อน ครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพ	3.28	0.89	ปานกลาง	4.63	0.58	มากที่สุด	0.410	7
22	ท่านพัฒนาทักษะหรือ ความรู้ใหม่ ๆ ผ่าน กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ อยู่เสมอ	3.57	0.90	มาก	4.66	0.58	มากที่สุด	0.303	21
23	ท่านใช้แหล่งข้อมูลหรือ ทรัพยากรในการพัฒนา วิชาชีพของตนเอง การ เรียนรู้จากเพื่อน ร่วมงานที่หลากหลาย	3.58	0.89	มาก	4.61	0.59	มากที่สุด	0.290	22
	รวม	3.35	0.69	ปาน กลาง	4.69	0.45	มากที่สุด	0.398	

จากตาราง 15 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเห็นความสำคัญของการสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้เต็มที่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.77$ ) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดีในแง่ของการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และนำประสบการณ์ไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของท่านให้ดีขึ้น อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 1.91$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และนำประสบการณ์ไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของท่านให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.91$ )

รองลงมา ได้แก่ ท่านประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้เสมอ ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนได้ ท่านใช้ข้อมูลจากผลการประเมิน เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของผู้เรียน และท่านสามารถนำข้อเสนอแนะจากผู้เรียน ครูหรือบุคลากรทาง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.74$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ท่านสามารถรับผิดชอบร่วมกับครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ )

ผลความต้องการจำเป็นของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) ในภาพรวมเท่ากับ 0.398 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และนำประสบการณ์ไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของท่านให้ดีขึ้น มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI<sub>Modified</sub> = 1.566) รองลงมา ท่านสามารถรับผิดชอบร่วมกับครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน (PNI<sub>Modified</sub> = 0.517) และท่านร่วมมือกับครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.444) ท่านกระตุ้นการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงานในการรับผิดชอบการออกแบบการจัดการเรียนรู้ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.420) ท่านมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกับครูหรือบุคลากรทางการศึกษา (PNI<sub>Modified</sub> = 0.416) ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองผ่านการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูหรือบุคลากรทางการศึกษา (PNI<sub>Modified</sub> = 0.411) ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.410) ท่านทบทวนการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อหาจุดที่ต้องปรับปรุงกระบวนการสอนเสมอ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.389) ท่านสามารถนำข้อเสนอแนะจากผู้เรียน ครู หรือบุคลากรทางการศึกษา มาใช้ในการปรับปรุงวิธีการสอน (PNI<sub>Modified</sub> = 0.388) ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อทำความเข้าใจถึงจุดอ่อนและจุดแข็งในการเรียนรู้ของผู้เรียน (PNI<sub>Modified</sub> = 0.385) ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับครูหรือบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.384) ท่านใช้ข้อมูลจากผลการประเมิน เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของผู้เรียน (PNI<sub>Modified</sub> = 0.517) ท่านเลือกเครื่องมือหรือวิธีการที่เหมาะสมในการรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (PNI<sub>Modified</sub> = 0.370) ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนได้ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.367) ท่านใช้ข้อมูลจากผลการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนในการปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ของท่าน (PNI<sub>Modified</sub> = 0.364) ท่านประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้เสมอ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.357) ท่านมองว่าการสะท้อนผลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาวิธีการสอนและกระบวนการ

เรียนรู้ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.347) ท่านแบ่งปันแนวคิดหรือวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.344) ท่านสามารถนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานมาปรับใช้ในจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการสอนได้ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.325) ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดีในแง่ของการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.314) ท่านพัฒนาทักษะหรือความรู้ใหม่ ๆ ผ่านกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.303) ท่านใช้แหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย (PNI<sub>Modified</sub> = 0.290) และท่านเห็นความสำคัญของการสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้เต็มที่ (PNI<sub>Modified</sub> = 0.236) ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการสำรวจความต้องการจำเป็นทั้ง 10 ด้าน ผู้วิจัยได้นำผลมาสร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน 10 ข้อ แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อนำข้อมูลการสัมภาษณ์ไปสังเคราะห์สร้างเป็นแนวทางและคู่มือ

ขั้นที่ 1 ผลการสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยได้สร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค 2) ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม 5) ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ 6) ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และในด้านแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้แก่ 1) ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านออนไลน์ 2) ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการบรรยาย 4) ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สามารถแสดงผลการวิจัย ได้ดังนี้

## ด้านกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

### 1. ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค

ประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูได้เปิดโอกาสให้ได้ตนเองได้ ทดลอง ค้นคว้า และเรียนรู้จากความผิดพลาดในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

...ควรเริ่มจากการมีเมตตาจิตต่อตนเอง เข้าใจว่าครูสามารถผิด ท้อแท้ หรือล้มเหลวได้ และทุกสิ่งสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ อนุญาตให้ตัวเองผิดพลาดได้ สิ่งนี้ควรฝึกให้เกิดทั้งต่อตนเอง นักเรียน และเพื่อนครู โดยผู้บริหารต้องมีเมตตาจิตที่ถูกต้องก่อน ไม่ต้องถามหาคนผิด แต่ร่วมรับทราบปัญหา ร่วมหาแนวทางการแก้ไข เพื่อให้ครูรู้สึกผ่อนคลาย ไม่กดดันครูมากเกินไป...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

...ในกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือการนิเทศการสอน การใช้คำถามกระตุ้นความคิดเป็นสิ่งสำคัญมาก ในการกระตุ้นการเรียนรู้ของครู การให้ข้อเสนอแนะ ควรเป็นรูปแบบของการใช้คำถามถึงจุดเด่น จุดพัฒนาของตนเอง เน้นให้ครูได้หาข้อผิดพลาดของตนเอง และวางแผนหาแนวทางการแก้ไขด้วยตนเองก่อน โดยไม่ชี้หน้าครู เพื่อให้ได้แนวทางการแก้ไขปัญหาที่ตรงกับบริบทของตนเอง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 19 กุมภาพันธ์ 2568)

...ใช้หลักการเดียวกับการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน PBL: Problem Based Learning ดังนั้นผู้บริหารจึงเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ พัฒนาตนเอง ทดลอง ค้นคว้า และเรียนรู้จากการลงมือสอนจริง มีการนิเทศสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงพัฒนา แก้ไข ในทันที...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

...ผู้บริหารใช้พื้นที่ของกิจกรรม PLC ในการให้กำลังใจครู อย่าไปตั้งแง่กับครู เน้นให้คำแนะนำ สร้างพี่เลี้ยงครูซึ่งกันและกัน สำหรับคอยให้คำแนะนำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน คอยให้กำลังใจกัน มีของดีอะไรก็มาแบ่งปันกัน ให้เพื่อนครูได้ไปลองปรับใช้ ในบทบาทของผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งการเสริมแรงเชิงบวก และการเสริมแรงเชิงลบ ความเหมาะสม ดังนั้นพี่เลี้ยงครู หรือบัดดี้ครูจึงมีความสำคัญมากในการเรียนรู้จากความผิดพลาด...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

... จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ครูมีโอกาสทดลองใช้เทคนิคการสอนหรือเครื่องมือใหม่ ๆ โดยใช้กรณีศึกษา หรือสถานการณ์จำลองที่คล้ายกับการสอนจริง เพื่อให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทดลอง เช่น การใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนหรือการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ มีการสร้างกลุ่มเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียนหรือภายนอกโรงเรียน ที่ครูสามารถแบ่งปันประสบการณ์การทดลองหรือการสอนใหม่ ๆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการเรียนรู้จากกัน

และกัน มีการให้รางวัลและการยอมรับการพัฒนาของครู เมื่อครูได้ทดลองสิ่งใหม่ ๆ และเรียนรู้จากความผิดพลาด ควรมีการยกย่องและให้รางวัลในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและให้ครูมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาต่อไป รวมทั้งมีการเผยแพร่ผลลัพธ์การทดลอง เมื่อครูได้ผลลัพธ์จากการทดลองที่ดี เพื่อให้ครูท่านอื่น ๆ ได้เรียนรู้จากประสบการณ์นั้น ๆ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

## 2. ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้

ประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการแข่งขันหรือทำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และความพยายามมากกว่าเดิมได้อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

...การเสริมแรงด้วยรางวัลเป็นสิ่งที่ช่วยได้ดี แต่ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายท้าทายและเกณฑ์ที่ชัดเจน ควรแจ้งตั้งแต่ก่อนปิดเทอมเพื่อให้ครูได้ใช้เวลาในการเตรียมตัว ในเชิงจิตวิทยาไม่ควรกำหนดเป้าหมายห่างจากเดิมมากเกินไป จะให้รู้สึกยากเกินไป ควรขอปัญหาให้เป็นชิ้นเล็ก ๆ ทำหายปัญหาไปที่ละด้าน จะทำให้ครูกดดันน้อยลง แต่ข้อเสียคือใช้เวลานาน อาจไม่ได้จำนวนเยอะ แต่ได้คุณภาพ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

...ผู้บริหารควรพบปะกับครู พูดคุยให้ครูได้เห็นถึงคุณค่าของตนเอง ผู้บริหารแนะนำกิจกรรมที่มีเหมาะกับครูแต่ละคน เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับครู สร้างแรงจูงใจ ให้ครูได้เห็นว่านวัตกรรมนั้น ๆ ส่งผลเกิดกับผู้เรียน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 19 กุมภาพันธ์ 2568)

...สร้างบรรยากาศ วิถีดวงศักร สร้างขวัญกำลังใจ มีพื้นที่ทำให้ครูใช้ความพยายาม เข้าใจสภาพบริบทของนักเรียนและครอบครัว เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาเด็กนักเรียน ตามปณิธานครูโรงเรียนบ้านหนองกุลา “ไม่ปล่อยให้ศิษย์ล้มเหลวแม้แต่คนเดียว...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

...ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ โดยนำผลงานมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินเงินเดือน ต้องกำหนดเกณฑ์การได้มาอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูได้วางแผน และพัฒนางานของตนเองให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารเป็นผู้ที่คอยให้คำแนะนำ และสนับสนุนในเรื่องสื่อ อุปกรณ์ และงบประมาณอย่างเหมาะสม ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

...ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมอบรมในหัวข้อใหม่ ๆ สร้างแรงจูงใจ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาของครู สร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครู การสร้างความตระหนักรู้ ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์และโอกาสที่ครูจะได้รับจากการแข่งขัน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

### 3. ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ

ประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูตั้งเป้าหมายการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยอ้างอิงจากประสบการณ์หรือแนวคิดของบุคคลที่เป็นแบบอย่างจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นได้อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

...แรงบันดาลใจของครูแต่ละยุคสมัย มีความแตกต่างกัน อาจให้ครูแต่ละคนได้นำเสนอแรงบันดาลใจของตนเอง หรือผู้บริหารสร้างครุดีในดวงใจในโรงเรียน โดยจัดกิจกรรมการพัฒนาเป้าหมายระยะสั้น ปีแรกเน้นการปรับแผนการจัดการเรียนรู้ให้ดี ปีที่สองเน้นพัฒนาด้านเทคนิคการสอน ปีที่สามเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน ปีที่สี่ดูผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ เพราะการหาไอดอลเป็นสิ่งที่ยาก เราเห็นหน้าแต่ไม่เห็นเบื้องหลัง หรือกระบวนการได้มาซึ่งความสำเร็จของเขา ดังนั้นการสร้างครุในอุดมคติในโรงเรียนจึงง่ายกว่า...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

...กิจกรรม PLC มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของแรงบันดาลใจของครูแต่ละคน เพื่อกระตุ้นให้ครูได้นึกถึงแรงบันดาลใจในการเป็นครู ได้เปิดโลกทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนครูต่อไป...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 19 กุมภาพันธ์ 2568)

...ในการทำ PLC มีการกำหนดเป้าหมายแต่ละสัปดาห์ มีช่วงสัปดาห์ที่ครูนำเสนอผลลัพธ์ด้านผู้เรียน และระบบการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จจากโรงเรียนต้นแบบ ครูต้นแบบ ผู้บริหารต้นแบบ รวมทั้งครูแกนนำ/โค้ชของโรงเรียนบ้านหนองกุงที่มีผลงานเชิงประจักษ์ เพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นแรงบันดาลใจให้ครูทั้งโรงเรียน รวมทั้งให้รางวัลยกย่องชมเชย สะท้อนความตั้งใจและผลสำเร็จจากการอุทิศตนเพื่อเด็กนักเรียนของครูต้นแบบ ส่งเสริมให้เป็นครูต้นเรื่องเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติการสอนของครู...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

...ในส่วนของครู มีครูวัชรีย์ ลำจวน โรงเรียนวัดหนองโรง จ.นครสวรรค์ เป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองด้านการสอน โดยช่วงแรก ๆ ไม่มีความถนัดวิชาที่ผู้บริหารมอบหมาย จึงต้องหาตัวเอง และไปเจอครูวัชรีย์ เผยแพร่การสอน และสื่อทาง Facebook แล้วก็นำมาปรับให้เหมาะกับบริบทของเรา พัฒนาการสอนโดยมีครูวัชรีย์เป็นแนวทาง ปัจจุบันเป็นปีที่ 7 จนวนางแผนจะทำผลงาน

ระดับเชี่ยวชาญ เมื่อมีโอกาสได้พูดคุยกับเพื่อนครู จึงมักจะเล่าเกี่ยวกับครุครุวัชรีย์ ลำจวน ให้เพื่อนครู ได้ฟังเป็นแรงบันดาลใจ และเป็นช่องทางไปติดตามเพื่อเรียนรู้การจัดการเรียนเรียนรู้ที่น่าสนใจทาง ช่องทางออนไลน์ได้อีกด้วย...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

...ผู้บริหารควรมีเครือข่ายบุคคลที่เป็นแบบอย่างด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อศึกษา ประสบการณ์ของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ จัดกิจกรรมที่เชิญบุคคลที่มีประสบการณ์ในการจัดการ เรียนรู้ที่ดีมาบรรยาย หรือจัดการฝึกอบรมจากครูที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการเรียนรู้ หรือมี ทักษะเชิงบวกต่อการจัดการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สนับสนุนให้ครูได้เชื่อมโยงและเรียนรู้ จากเพื่อนร่วมงานที่มีแนวทางการสอนที่ดี โดยการสร้างกลุ่มหรือทีมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการ จัดการเรียนรู้...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

#### 4. ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม

ประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูสามารถแยกแยะระหว่าง คำวิจารณ์ที่เป็นประโยชน์กับคำวิจารณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ และเลือกนำไปปรับปรุงเฉพาะส่วนที่ เป็นประโยชน์ได้อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

...การมีเมตตาจิตต่อตนเองเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อมนุษย์มาก เมื่อเราได้รับคำวิจารณ์ ให้ เอาอารมณ์ออก แล้วเอาแต่ความรู้มาปรับปรุง สิ่งที่ทำให้คือผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจกับครู ในเรื่องนี้ และควรสร้างความเข้าใจกับผู้เชี่ยวชาญที่เชิญมาพัฒนาครูเกี่ยวกับการให้ข้อเสนอแนะครู อย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูค้นพบจุดควรพัฒนาของตนเอง แล้วหาแนวทางในการพัฒนา ครั้งต่อไป...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

...ผู้บริหารพบปะ ใกล้เคียงกับเพื่อนครู ให้กำลังใจครู คอยให้คำแนะนำ และปรับความคิด ครู ให้มองผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นที่ตั้ง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 19 กุมภาพันธ์ 2568)

...สร้างข้อตกลงในวง PLC การนำจิตวิทยาเชิงบวกและสร้างสนามพลังบวกในโรงเรียน และวง PLC สมาชิกอบน้อม เคารพกันและกัน และรับฟังความคิดเห็นเสียงสะท้อนเพื่อการพัฒนา ให้ดียิ่งขึ้น โดยการประเมินตนเอง และเพื่อนครูประเมิน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

...ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เน้นการแนะนำแบบกัลยาณมิตร มีจิตวิทยาในการพูดกับครู ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจว่าครูทำงานกับความเครียด ปัจจุบัน สังคม

ผู้ปกครอง มองครูเป็นจำเลยสังคม การตักเตือนนักเรียนเป็นเรื่องยากกว่าแต่ก่อน ครูมีหน้าที่สอนหนังสือ ให้นักเรียนอ่านออก เขียนได้ เมื่อครูมีความสุข นักเรียนก็จะเรียนอย่างมีความสุข การให้แนะนำแบบกัลยาณมิตรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรทำความเข้าใจ โดยเริ่มต้นจากตัวผู้บริหาร แล้วเน้นกับฝ่ายวิชาการ ฝ่ายนิเทศภายใน และคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มาในโรงเรียน ที่มีความเป็นกัลยาณมิตร และในส่วนของครูต้องรู้จักปล่อยวาง คิดได้แต่ต้องปล่อย พิจารณาแค่คำวิจารณ์ที่เป็นประโยชน์เพื่อไปพัฒนาในส่วนของตนเองต่อไป...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

...ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ที่จะให้คำวิจารณ์ที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ ควรมีการสร้างการเข้าใจที่ต่อกัน ให้ครูได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ให้มีการคิดวิจารณ์ด้วยวิธีการที่มีสติและระมัดระวัง รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดเผย และเอื้อต่อการรับคำวิจารณ์ในทางที่ดี ส่งเสริมให้ครูให้คำวิจารณ์กับเพื่อนร่วมงานในลักษณะที่เป็นเชิงบวก โดยการเน้นความสำเร็จที่เกิดขึ้นและเสนอแนวทางในการพัฒนา มากกว่าการตำหนิข้อผิดพลาด...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

#### 5. ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้

ประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันสมัยตามความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

...การเสริมแรงด้วยรางวัลสามารถใช้ได้กับบางคน แต่บางก็ไม่ได้อยากได้ จึงควรพัฒนาจากภายใน ผู้บริหารควรเน้นผลลัพธ์ที่ความมุ่งมั่น มีความหมายในใจเด็ก เด็กจบไปแล้วยังจำภาพครูได้ในภาพที่ครูอยากให้จำ ในบทบาทของผู้บริหารควรใช้โอกาสที่ได้พบปะครูในการประชุม การนิเทศ การ PLC พูดสอดแทรกปลุกฝังทัศนคติที่ดีต่อการมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนอยู่เสมอ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

...ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนในด้านการอบรมพัฒนาตนเอง การสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์ งบประมาณที่จำเป็น และการเสริมแรงด้วยคำชม และรางวัลตามความเหมาะสม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 19 กุมภาพันธ์ 2568)

...มีการเยี่ยมชั้นเรียน นิเทศ กำกับ ติดตาม ผ่านกิจกรรม Open Classroom / Open House เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน ส่วนกิจกรรม Site Visit / PLN แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเครือข่าย ทำให้ครูมองเห็นครูที่จัดการเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างได้ และนำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนาตนเอง ปรับปรุงการสอน การทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

...ผู้บริหารต้องเข้าใจว่าทุกคนมีความแตกต่างกัน พื้นฐานของครูแต่ละคนไม่เหมือนกัน วิธีการเรียนรู้ก็ไม่เหมือนกัน ส่วนตัวครูเคยหมดไฟในการทำงาน และมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ทำให้มีไฟในการมุ่งมั่นในการสอนอีกครั้ง นำมาปรับใช้ในโรงเรียน โดยเริ่มจากห้องเรียนของตนเอง เปลี่ยนที่เราก่อน เลือกลงกิจกรรมจิตศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของเรา เท่าที่เราทำได้ก่อน เมื่อตัวครู และนักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง ครูในโรงเรียน จะเริ่มเปิดใจยอมรับมากขึ้น ดังนั้นกิจกรรม PLC จึงเป็นพื้นที่สำคัญที่จะให้ครูแต่ละคนได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่ตนเองได้พบเจอมา มาแลกเปลี่ยน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ หรือสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจในการมุ่งมั่น ท่วมเทในการพัฒนาผู้เรียนของเราให้ดียิ่งขึ้น...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

...ผู้บริหารควรเสริมสร้างทัศนคติที่ดี สร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงบันดาลใจ ใช้ตัวอย่างของครูที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นแรงบันดาลใจ และส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมที่เน้นการพัฒนาทักษะการสอนที่ทันสมัย โดยเรียนรู้ผ่านการทำงาน จัดกิจกรรมที่ช่วยให้ครูได้ฝึกทักษะการสอนใหม่ ๆ ในสถานการณ์จริง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

#### 6. ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

ประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เทคโนโลยีหรือแนวคิดใหม่ ๆ แม้ว่าจะไม่คุ้นเคยมาก่อนได้อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

...ผู้บริหารต้องสร้างสถานการณ์ความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยี เช่น ร้อยละ 20 ของแผนการสอนต้องมีการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง และต่อเนื่อง แต่ไม่แนะนำให้ทำทีเดียว จะทำให้เกิดการต่อต้านเล็ก ๆ ค่อย ๆ ปรับ ค่อย ๆ พัฒนา อาจใช้เวลานาน แต่คงที่และคงทน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

...ผู้บริหารคอยให้กำลังใจครู ให้การสนับสนุนด้านสื่อ อุปกรณ์ งบประมาณที่จำเป็น และเน้นย้ำให้ครูนึกถึงผลประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 19 กุมภาพันธ์ 2568)

...ส่งเสริมให้ครูมีกรอบคิดเติบโต ในการพัฒนาตนเอง ด้านความสามารถ และ สติปัญญา ผ่านการเรียนรู้และบริบทที่ซับซ้อน ทั้งผู้ใหญ่และเด็ก ดังนั้นทุกคนจึงพัฒนาได้ โดยการยกตัวอย่างเคสคนที่ประสบความสำเร็จจากการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

...การส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เทคโนโลยีหรือแนวคิดใหม่ ๆ ควรเริ่มจากการสร้างทัศนคติเชิงบวกและความเชื่อมั่นในตนเองผ่านการให้กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมอบรมที่เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจ และการจัดกิจกรรม PLC เพื่อให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปพร้อมกันอย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

...จัดการฝึกอบรมเพื่อให้ครูได้เรียนรู้การใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการสอน เช่น โปรแกรมการสร้างสื่อการเรียนการสอนออนไลน์, การใช้แพลตฟอร์มการเรียนการสอน หรือการนำเสนอข้อมูลผ่านการใช้เครื่องมือเช่น Canva, Google Classroom, Zoom, หรือ Microsoft Teams และมีการสร้างเครือข่ายที่ช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวทางการใช้เทคโนโลยีในการสอน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

### ด้านรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

#### 1. ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านออนไลน์

ประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมความสามารถของครูในการใช้แพลตฟอร์มประชุมวิดีโอสำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ เช่น Zoom, Google Meet หรือ Microsoft Teams ได้อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

...ควรมีการอบรมเรื่องการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ และครูต้องได้ลงมือปฏิบัติจริง การจัดอบรมควรจัดให้ความรู้ทั้งในรูปแบบ On desktop และ On mobile เพราะตำแหน่งของไอคอนแตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาในการใช้งานค่อนข้างบ่อย และจัดทำเอกสารประกอบการอบรม เป็นคู่มือการใช้แบบเป็นภาพที่เข้าใจง่าย โดยพิมพ์ออกมาเป็นกระดาษ เพื่อให้ง่ายต่อการเรียนรู้ของครูผู้ใหญ่วัยรวมทั้งมีการทดสอบเป็นระยะ ๆ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

...จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ครูได้ลงมือฝึกปฏิบัติจริง รวมทั้งใช้พื้นที่การประชุมชี้แจงในวาระการประชุมครูประจำเดือน เพื่อชี้แจง ติดตาม และเสริมทักษะอย่างต่อเนื่อง เช่น มีช่วงสั้นๆ สำหรับแชร์เทคนิคใหม่, แก้ปัญหา หรือ update ฟีเจอร์ของแพลตฟอร์มต่างๆเปิดพื้นที่ให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สิ่งสำคัญของผู้บริหารคือการรับฟังปัญหา ช่วยหาแนวทางแก้ไข ส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจครูในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นครูยุคใหม่ ที่สามารถจัดการเรียนรู้ที่ได้สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 19 กุมภาพันธ์ 2568)

...มีการพัฒนาครูแกนนำให้เป็นครูต้นเรื่อง แชร์การสอน ประสบการณ์ และจัดทีมครูทำหน้าที่จัด PLC Online Coaching หรือร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ออนไลน์ PLN กับเครือข่าย สลับกับ

การพัฒนาครู PLC แบบ Onsite เนื่องจากมีความสะดวก ยืดหยุ่น ประหยัดงบประมาณ ลดค่าใช้จ่าย และเวลาในการเดินทาง ลดภาระงานจัดการด้านอาหาร-เครื่องดื่ม สถานที่จัดประชุม หรืออบรม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

...ควรมีการอบรมแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เป็นที่นิยม ใช้งานบ่อย และสอนการใช้งาน พื้นฐานที่พบเจอปัญหาบ่อยๆ เช่น การเปิด-ปิด หน้าจอ การเปิด-ปิด ไมค์ การเปลี่ยนชื่อ การเปลี่ยน พื้นหลัง การแชร์หน้าจอ การสร้างห้องประชุม การบันทึกการสอน ผู้บริหารควรมีการจัดอบรม กลุ่มย่อยในโรงเรียน อาจใช้วิธีเพื่อนครูสอนเพื่อนครู เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการใช้งาน ลดความ กังวล และความเขินอาย เมื่อต้องงานร่วมกับกลุ่มใหญ่ เช่น การประชุมเครือข่าย การอบรมสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

...จัดให้มีอบรมการใช้งานเบื้องต้น เพื่อให้ครูเข้าใจพื้นฐานการใช้แพลตฟอร์มประชุม วิดีโอสำหรับการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกปฏิบัติจริงระหว่าง การอบรม เปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองใช้ฟังก์ชันต่าง ๆ มีการส่งเสริมควบคู่กับการสร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ (PLC) เพื่อเปิดช่องทางสำหรับครูในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การใช้ แพลตฟอร์มต่างๆ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

## 2. ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมความสามารถของครูในการใช้ แหล่งข้อมูลที่หลากหลายในการเรียนรู้และบูรณาการความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนรู้ได้ อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

...ผู้บริหารควรให้ความรู้ครูเกี่ยวกับทัศนคติของการทำงาน การพัฒนาทักษะ ReSkill , UpSkill และ NewSkill ปลูกฝังทักษะใหม่ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากครูสมัยก่อนมีพื้นที่ปลอดภัยของตนเองเยอะ ควรเปิดกว้าง ให้โอกาสครูได้เปิดใจ หาก หน่วยงานจัดคูปอง หรือการสรรหาพัฒนาตนเองที่ตรงตามความสนใจของครู ที่ครูสามารถนำไปใช้ได้ จริง โดยเป็นหลักสูตรที่เชื่อถือได้ ครูจะเปิดใจที่จะเข้าไปเรียนรู้มากขึ้น...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

...ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมตามความกลุ่มวิชาเอก และงานในหน้าที่ จาก หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ จัดกิจกรรม PLC เป็นพื้นที่ให้ครูได้แลกเปลี่ยน เสนอแนะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มี Buddy teacher คอยช่วยเหลือกัน และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ มาให้ข้อเสนอแนะ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ๆ กับครู...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 19 กุมภาพันธ์ 2568)

...มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านวง PLC เกี่ยวกับการใช้แหล่งข้อมูลในการเรียนรู้นวัตกรรม  
จิตศึกษา PBL PLC และการสอนเชิงรุกในวิชาหลัก โดยการสร้างวิธีการโค้ชผ่านครูแกนนำเพื่อพัฒนา  
ครูผู้ช่วย หรือ ครูที่ย้ายเข้ามาใหม่ ให้เรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านการสังเกตการสอนจากครูพี่เลี้ยง หรือครู  
แกนนำ เป็นผู้ช่วยสอน ศึกษาเรียนรู้จากสื่อต่างๆ และลงมือปฏิบัติการสอนจริง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

...กิจกรรม PLC เพื่อสร้างพื้นที่ให้เพื่อนครูได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างครู  
กลุ่มสาระเดียวกัน ซึ่งครูรุ่นเก่า กับครูรุ่นใหม่จะมีจุดเด่นแตกต่างกัน ครูรุ่นเก่าจะมีประสบการณ์ใน  
ด้านการแก้ปัญหา ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นต่องานสูง ส่วนครูรุ่นใหม่จะได้เรื่องของ  
เทคนิคการสอน สื่อ กิจกรรมใหม่ๆ เช่น การสุมวงล้อ การเล่นเกมส์เปิดป้าย และผู้บริหารควรส่งเสริม  
ให้ครูเปิดช่องทางการเผยแพร่เทคนิคการสอนง่าย ๆ เป็นคลิปสั้นๆ ที่คิดว่าเป็นประโยชน์ ผ่าน  
Facebook หรือ TikTok โดยไม่ต้องทำเป็นทางการมาก ไม่เพิ่มภาระให้กับครูมากเกินไป เน้นการเผยแพร่  
เพื่อเป็นประโยชน์กับผู้อื่น เห็นแล้วเป็นจุดประกายให้เพื่อนครูนำไปปรับใช้...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

...การส่งเสริมการใช้แหล่งข้อมูลออนไลน์ ให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งข้อมูลออนไลน์  
ต่าง ๆ เช่น ฐานข้อมูลวิจัย, บทความทางวิชาการ, คลังความรู้ออนไลน์ หรือเว็บไซต์ที่ให้ความรู้  
ในรูปแบบวิดีโอ สนับสนุนให้ครูเข้าถึงแหล่งข้อมูลจากเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยและองค์การวิจัยที่ให้  
ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ สนับสนุนให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยน  
ประสบการณ์การใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายกับครูท่านอื่นผ่านการประชุมกลุ่มหรือการจัดกิจกรรม  
กลุ่มย่อย สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) สร้างพื้นที่สำหรับครูในการหารือและร่วมพัฒนาวิธีการ  
สอน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

### 3. ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการบรรยาย

ประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้  
หรือกิจกรรมที่สร้างความสนใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย  
ได้อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

...หน่วยงานต้นสังกัด หรือสถานศึกษา มักมีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้หรือการพัฒนา  
ผู้เรียนอยู่แล้ว ด้วยการเสริมแรงให้รางวัล อาจเพิ่มโค้ชชิ่ง หรือครูพี่เลี้ยง เพื่อให้ได้แลกเปลี่ยนเทคนิค  
การจัดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สิ่งสำคัญคือผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน

หากเน้นยกระดับผลสัมฤทธิ์ ครูก็จะเน้นที่การสอนเพื่อผลคะแนนที่สูงขึ้น มากกว่ากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน หากผู้บริหารมีจุดโฟกัสที่ชัดเจน ครูจะปฏิบัติได้ง่ายขึ้น...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

...จัดอบรมเกี่ยวกับเทคนิค หรือการสร้างสื่อ การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน โดยเฉพาะสื่อเทคโนโลยีที่เด็กยุคใหม่ให้ความสำคัญ สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ดี หากครูมีสื่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในชั้นเรียน นอกจากสร้างความตื่นตัวให้กับผู้เรียน ยังเป็นการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในสังคมอีกด้วย และสิ่งสำคัญคือการฝึกใช้คำถามกระตุ้นความคิดผู้เรียน ฝึกทักษะการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหา มากกว่าการสอนบรรยายด้วยการขึ้นคำตอบ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 19 กุมภาพันธ์ 2568)

...มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านวง PLC เกี่ยวกับการใช้แหล่งข้อมูลในการเรียนรู้นวัตกรรมจิตศึกษา PBL PLC และการสอนเชิงรุกในวิชาหลัก โดยการสร้างวิธีการโค้ชผ่านครูแกนนำเพื่อพัฒนาครูผู้ช่วย หรือ ครูที่ย้ายเข้ามาใหม่ ให้เรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านการสังเกตการสอนจากครูพี่เลี้ยง หรือ ครูแกนนำ เป็นผู้ช่วยสอน ศึกษาเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ และลงมือปฏิบัติการสอนจริง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

...ที่โรงเรียนใช้กิจกรรมการเผยแพร่เทคนิคการสอนผ่าน TikTok ของครูในโรงเรียนทุกคน พร้อมแปะไฟล์งาน หรือวิธีการใช้งานให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมไปปรับใช้ต่อได้ เนื่องจากในปัจจุบันโลกออนไลน์เป็นที่เข้าถึงอย่างแพร่หลาย และด้วยภาระงานของครูในปัจจุบันที่มีมาก ทำให้ครูไม่ค่อยมีเวลาพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน วิธีการนี้ใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน น่าสนใจ และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาตามความสะดวกของครู สิ่งสำคัญคือผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักและกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนา และเผยแพร่กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และเพื่อพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

... จัดอบรมระยะสั้น ให้ครอบคลุมเทคนิคการสอนที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้ครู ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมออนไลน์หรือหลักสูตรการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้เรียนรู้และปรับใช้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีการศึกษาต่าง ๆ เช่น แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์, แอปพลิเคชันในการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

#### 4. ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ประเด็นการสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และนำประสบการณ์ไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้นได้อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

...ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ถือเป็นกิจกรรมที่ดีมาก โดยกิจกรรม PLC ที่ดี ควรมาจาก Problem base ปัญหาเดียวกัน ค้นหาประเด็นเดียวกันมาทำ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่หลุด กรอบ แต่กิจกรรม PLC ไม่ควรเป็นงานประจำ เพราะอาจทำให้ครูเหนื่อยล้า หากไม่ปัญหาก็ก็น่า จำเป็นต้องจัด PLC ควรใช้เป็นตัวเลือกมากกว่างานหลัก และวิธีการที่ง่ายกว่า PLC คือครูเก่า (พี่เลี้ยง) ดูแลน้องใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยน เทคนิคการสอนจากประสบการณ์จริง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 18 กุมภาพันธ์ 2568)

...จัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการจับคู่ Buddy Teacher ตาม ความสมัครใจ และตามกลุ่มวิชา มีการสะท้อนให้คำแนะนำปรึกษา และการสะท้อนความคิดร่วมกัน หลังเสร็จสิ้นกระบวนการ ควรมีการขยายผล PLC เพื่อแลกเปลี่ยนกันในภาพรวมอีกครั้ง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 19 กุมภาพันธ์ 2568)

...สร้างวิถี PLC ที่แข็งแรง มีการอบรมพัฒนาสมาชิกใหม่ให้เข้าใจและรู้ถึงพลังของการ ทำ PLC เพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ แบ่งบทบาทและสลับบทบาทหน้าที่ ในวง PLC ใช้การล้อมวงผ่าน PLC ย่อย ๆ กลุ่มงานเล็กๆ และ กลุ่มใหญ่ ใน 1 สัปดาห์ เพื่อให้ครู แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน วิชาฯ แผนการจัดการเรียนรู้ แשרความมอองงาม-ความสำเร็จในการจัดการ เรียนรู้ปรับพฤติกรรมนักเรียน แשרผลงานนักเรียน ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 20 กุมภาพันธ์ 2568)

...กิจกรรม PLC ควรทำควบคู่กับการนิเทศภายในที่เป็นระบบ โดยเป็นการนิเทศการ สอนแบบกัลยาณมิตร ให้ห้องเรียนระดับชั้นใกล้เคียงกัน หรือกลุ่มวิชาเดียวกันนิเทศกัน เพราะจะมี บริบทการสอนที่ใกล้เคียงกัน สามารถมองเห็นปัญหา มีแนวทางการแก้ไขที่เป็นไปได้ตามบริบทนั้นๆ จะมีการให้คำแนะนำที่มีความเป็นกัลยาณมิตรมากกว่า มีฝ่ายวิชาการ หรือศึกษานิเทศก์ที่มีความ ท่างไกลกับตัวครูผู้สอนมาให้คำแนะนำ สิ่งนี้จะช่วยให้ครูไม่ต่อต้าน เปิดใจรับคำแนะนำมากขึ้น...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

... ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูทุกคน กระตุ้นให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการ ที่มีการทำงานร่วมกัน เช่น การพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน หรือการจัดทำแผนการสอนร่วมกัน ส่งเสริม การแลกเปลี่ยนความรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดการประชุมหรือการอภิปรายกลุ่มที่เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การสอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ หรือวิธีการประเมินผลต่าง ๆ เพื่อพัฒนาแนวทางการ สอนร่วมกัน มีการสังเกตการสอนระหว่างเพื่อนครู ส่งเสริมให้ครูทำการสังเกตการสอนของเพื่อนครู

เพื่อเรียนรู้จากกันและกัน เปิดโอกาสให้เพื่อนครูได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูให้คำแนะนำในลักษณะที่สนับสนุนการพัฒนาการสอน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 21 กุมภาพันธ์ 2568)

จากผลการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ดังตาราง 16-21 ดังนี้

ตาราง 16 แสดงแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค

ที่	ด้าน กรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
<b>1. ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค</b>	
แนวทางในการส่งเสริมให้ครูได้เปิดโอกาสให้ได้ตนเองได้ทดลอง ค้นคว้า และเรียนรู้จากความผิดพลาดในการจัดการเรียนรู้	1. ผู้อำนวยการควรสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูมองความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ โดยปลูกฝังแนวคิด “เมตตาต่อตนเอง” (self-compassion) ผู้อำนวยการควรสื่อสารอย่างต่อเนื่องว่าความล้มเหลวไม่ใช่สิ่งน่ากลัว แต่เป็นโอกาสในการพัฒนา ทั้งยังควรชื่นชมความพยายามของครูในการทดลองแนวทางใหม่ ๆ แม้อาจยังไม่ประสบความสำเร็จในทันที
	2. ผู้บริหารจัดการกิจกรรม PLC ซึ่งเป็นพื้นที่ปลอดภัยที่ครูสามารถแบ่งปันประสบการณ์ ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือข้อผิดพลาดในการสอน โดยไม่ต้องกลัวการถูกตัดสิน การเปิดโอกาสให้ครูได้สะท้อนแนวคิด ทดลองใช้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ และแลกเปลี่ยนผลลัพธ์ร่วมกับเพื่อนครู จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างลึกซึ้ง อีกทั้งยังเป็น

ตาราง 16 (ต่อ)

ที่	ด้าน	กรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
<b>1. ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค</b>		
		<p>แรงสนับสนุนทางจิตใจ ทำให้ครูกล้าทดลอง ปรับเปลี่ยน และพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยไม่กลัวความล้มเหลว</p> <p>3. ผู้บริหารนิเทศห้องเรียน แบบ Open class โดยมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างและพัฒนา มากกว่าการประเมินผลเพียงอย่างเดียว โดยฝึกให้ครูค้นหาสิ่งที่ทำได้ผลดีและสิ่งที่ควรปรับปรุง และแนวทางการพัฒนาของตนเองก่อน ร่วมกับรับฟังข้อเสนอแนะในมุมมองของผู้บริหารหรือเพื่อนครูเพิ่มเติม การดำเนินการเช่นนี้จะช่วยให้ครูกล้าคิด กล้าทำ และเติบโตจากบทเรียนที่เกิดขึ้นจริง</p>

ตาราง 17 แสดงแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้าง ความท้าทายในการจัดการเรียนรู้

ที่	ด้าน	กรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
<b>2. ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้</b>		
	<p>แนวทางในการส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการแข่งขันหรือทำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และความพยายามมากกว่าเดิม</p>	<p>1. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เต็มไปด้วยพลังบวก ให้ครูเห็นว่าตนเองมีคุณค่า และสามารถพัฒนาได้เสมอ ช่วยหาการแข่งขัน/กิจกรรมที่ครูมีความถนัด รวมทั้งให้การช่วยเหลือด้านคำแนะนำและวัสดุ อุปกรณ์ หรืองบประมาณ</p>

ตาราง 17 (ต่อ)

ที่	ด้าน กรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2.	ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้
	จะช่วยให้ครูมีแรงจูงใจและกล้าที่จะก้าวออกจากกรอบเดิม ลองสิ่งใหม่ ๆ อย่างเต็มใจ
	2. ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทายแต่สามารถบรรลุได้จริง ไม่ยากเกินไปจนทำให้รู้สึกหมดกำลังใจ โดยอาจเริ่มจากระดับเล็กก่อน แล้วค่อยขยับไปสู่เวทีที่ใหญ่ขึ้น พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาขั้นตอนที่ชัดเจน และการให้คำปรึกษาตลอดกระบวนการ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าคุณสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดเดิมได้จริง
	3. ผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น สื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์การเรียนรู้ งบประมาณในการจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมประกวด ตลอดจนถึงพื้นที่หรือเวลาที่เอื้อต่อการเตรียมงาน จะช่วยสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในการพัฒนาตนเองไปสู่ผลงานที่สร้างสรรค์และเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ตาราง 18 แสดงแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ

ที่	ด้าน	กรอบคิดเติบโต
<b>ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู</b> <b>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา</b> <b>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</b>		
<b>3. ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ</b>		
แนวทางในการส่งเสริมให้ครูตั้งเป้าหมายการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยอ้างอิงจากประสบการณ์หรือแนวคิดของบุคคลที่เป็นแบบอย่างจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นได้	1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มี “ครูต้นแบบ” ภายในโรงเรียนที่มีความสามารถโดดเด่นในการจัดการเรียนรู้ จากนั้นเผยแพร่แนวคิด วิธีการ หรือผลงานของครูต้นแบบให้เพื่อนครูได้รับรู้และเป็นแรงบันดาลใจ โดยอาจจัดกิจกรรมแบ่งปันความรู้ (Sharing Day) หรือเชิญครูต้นแบบมาเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ ส่งผลให้ครูคนอื่นเกิดความตระหนัก รู้เป้าหมาย และกล้าตั้งเป้าหมายการพัฒนาตนเองมากขึ้น	
	2. ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนอื่น ๆ หรือหน่วยงานที่มีบุคคลต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้ แล้วจัดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้จากบุคคลเหล่านั้น ไม่ว่าจะผ่านการเชิญมาเป็นวิทยากร อบรม ดูงาน หรือกิจกรรมร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การได้เห็นตัวอย่างจริงนอกเหนือจากโรงเรียนตนเอง จะช่วยขยายมุมมอง และช่วยให้ครูตั้งเป้าหมายที่มีแรงบันดาลใจจากบุคคลที่เป็นแบบอย่างอย่างชัดเจน	
	3. ผู้บริหารจัดกิจกรรม PLC ควรกระตุ้นให้มีครูได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือแนวคิดของแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเปิดโลกทัศน์ และเป็นช่องทางในการติดตามการจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจไปปรับใช้ตามบริบทของตนเอง	

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	ด้าน	กรอบคิดเติบโต
		<p>ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>
<b>3. ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ</b>		
		<p>4. ผู้บริหารควรมีการยกย่องหรือให้รางวัลแก่ครูต้นแบบ เพื่อสร้างแรงจูงใจทั้งภายใน (ภาคภูมิใจ) และภายนอก (ได้รับการยอมรับ) เมื่อครูเห็นว่าโรงเรียนให้คุณค่ากับความพยายามและความสำเร็จ ก็จะกล้าตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น และมุ่งมั่นในการยกระดับการเรียนการสอนของตนอย่างจริงจัง</p>

ตาราง 19 แสดงแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม

ที่	ด้าน	กรอบคิดเติบโต
		<p>ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>
<b>4. ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม</b>		
แนวทางในการส่งเสริมให้ครูสามารถแยกแยะระหว่างคำวิจารณ์ที่เป็นประโยชน์กับคำวิจารณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ และเลือกนำไปปรับปรุงเฉพาะส่วนที่เป็นประโยชน์ได้		<p>1. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการใช้เมตตาจิต กับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะกับครูในช่วงเวลาที่ได้รับคำวิจารณ์ หรือสะท้อนผลการสอน เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถประเมินคำวิจารณ์อย่างมีสติ และแยกแยะได้ว่าอะไรคือคำแนะนำที่ช่วยให้พัฒนาตนเองจริง ๆ</p> <p>2. ผู้บริหารสร้างข้อตกลงในวง PLC การนำจิตวิทยาเชิงบวกและสร้างสนามพลังบวกในโรงเรียน ให้สมาชิกนอบน้อม เคารพกันและกัน และรับฟังความคิดเห็นเสียง</p>

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	ด้าน	กรอบคิดเติบโต
		<p>ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู</p> <p>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา</p> <p>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>
4.	ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม	<p>สะท้อนเพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยการประเมินตนเอง และเพื่อนครูประเมิน</p> <p>3. ผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการ และวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่นิเทศหรือให้คำแนะนำครู ควรได้รับการพัฒนาเรื่องการนิเทศอย่างกัลยาณมิตร เพราะหากผู้ให้คำวิจารณ์ใช้ถ้อยคำไม่เหมาะสม หรือมุ่งชี้ข้อผิดพลาดโดยไม่เสนอแนวทางพัฒนา จะทำให้ครูเกิดความเครียดและไม่กล้าเปิดรับความคิดเห็นในอนาคต การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และอ่อนโยนจึงมีความสำคัญมากในการเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง</p>

ตาราง 20 แสดงแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้

ที่	ด้าน	กรอบคิดเติบโต
		<p>ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู</p> <p>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา</p> <p>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>
5.	ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้	<p>1. ผู้บริหารควรจัดอบรมพัฒนาครูในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ยุคใหม่ หรือการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูให้สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทผู้เรียนและโลกยุคดิจิทัลได้ โดยการอบรมควรเน้น "เชิงปฏิบัติการ" ที่ให้ครูได้ทดลอง</p>

ตาราง 20 (ต่อ)

ที่	ด้าน	กรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5.	ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้	<p>และฝึกจริง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมั่นใจในการนำไปใช้ในชั้นเรียน</p> <p>2. ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจภายใน ให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ ควรสื่อสารให้ครูเห็นว่า "ความเปลี่ยนแปลง" เป็นโอกาสในการเติบโต และการปรับการสอนให้ทันสมัยเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง การยกตัวอย่างครูที่ประสบความสำเร็จจากการปรับตัว หรือการนำเสนอผลลัพธ์ที่ดีของผู้เรียน ก็สามารถช่วยเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกได้อย่างดี</p> <p>3. ผู้บริหารนิเทศห้องเรียน แบบ Open class เปิดพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกัน ได้ร่วมกันสะท้อนผล วิเคราะห์จุดเด่นจุดที่ควรพัฒนา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ วิธีนี้จะช่วยให้ครูตระหนักรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง และได้แนวคิดใหม่ ๆ ไปพัฒนาต่อยอด</p> <p>4. ผู้บริหารจัดกิจกรรม PLC เป็นพื้นที่ส่งเสริมการพัฒนาวิธีการสอน ให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ หรือแบ่งปันประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน ช่วยให้ครูได้แรงบันดาลใจได้แนวคิดใหม่ และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยไม่รู้สึกลำบากเดียว</p>

ตาราง 21 แสดงแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

ที่	ด้าน	กรอบคิดเติบโต
<b>ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู</b> <b>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา</b> <b>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</b>		
<b>6. ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้</b>		
แนวทางในการส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เทคโนโลยีหรือแนวคิดใหม่ ๆ แม้ว่าจะไม่คุ้นเคยมาก่อน	1. ผู้บริหารกำหนดการเขียนแผนการสอน ที่ใช้ในการนิเทศการสอน โดยบูรณาการการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีนี้จะทำให้ครูคุ้นชินกับเทคโนโลยีจากสถานการณ์จริง และช่วยให้เกิดการเรียนรู้แบบลงมือทำ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาทักษะและทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีในระยะยาว	
	2. ผู้บริหารจัดการกิจกรรม PLC ในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเรื่องเทคโนโลยีและแนวคิดใหม่ การที่ครูได้เรียนรู้ไปพร้อม ๆ กันในบรรยากาศที่เป็นมิตร จะลดความกลัวลดความรู้สึกลายในการถาม และสร้างแรงบันดาลใจให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องจากการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน	
	3. ผู้บริหารควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เริ่มตั้งแต่วิธีระดับพื้นฐานจนถึงการนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ เช่น การสร้างเกมการเรียนรู้ การจัดการเรียนออนไลน์ การออกแบบบทเรียนผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ และสามารถนำกลับไปประยุกต์ใช้ได้ทันที โดยควรจัดอย่างต่อเนื่อง และประเมินผลหลังอบรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและวัดผลได้	

ตาราง 21 (ต่อ)

ที่	ด้าน	กรอบคิดเติบโต
<b>ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู</b> <b>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา</b> <b>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</b>		
<b>6. ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้</b>		
<p>4. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้โรงเรียนมีสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง โปรแกรมการเรียนรู้ออนไลน์ รวมถึงสื่อการสอนที่ทันสมัยและใช้งานง่าย เพื่อให้ครูสามารถฝึกฝนและทดลองใช้ได้ด้วยตนเอง ทำให้ครูรู้สึกได้รับการสนับสนุน และกล้าที่จะเรียนรู้มากขึ้น</p>		
<p>จากผลการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ดังตาราง 22-25 ดังนี้</p> <p><b>ตาราง 22 แสดงแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านออนไลน์ (Online Learning)</b></p>		
ที่	ด้าน	แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต
<b>ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู</b> <b>ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา</b> <b>สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</b>		
<b>1. ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านออนไลน์ (Online Learning)</b>		
แนวทางในการส่งเสริมความสามารถของครูในการใช้แพลตฟอร์มประชุมวิดีโอสำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ เช่น Zoom, Google Meet หรือ Microsoft Teams	<p>1. ผู้บริหารควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติให้กับครูด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และแพลตฟอร์มออนไลน์ที่ใช้ในประชุม อบรม บ่อย ๆ โดยจัดอบรมวิธีการใช้งานเบื้องต้นเป็นกลุ่มย่อยภายในโรงเรียนก่อน ให้ครูเกิดความมั่นใจในการใช้งาน ก่อนไปใช้ร่วมกับสังคมภายนอกโรงเรียน</p>	

ตาราง 22 (ต่อ)

ที่	ด้าน	แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
<b>1. ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านออนไลน์ (Online Learning)</b>		
		2. ผู้บริหารควรพัฒนาครูแกนนำในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของครู และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ต่างๆที่น่าสนใจในรูปแบบ Onsite ผ่านกระบวนการ PLC เพื่อประหยัดงบประมาณ กรณีที่โรงเรียนไม่มีงบประมาณเพียงพอต่อการจัดอบรมพัฒนาครู
		3. ผู้บริหารควรผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของครู เช่น สื่อดิจิทัล เครื่องมือเทคโนโลยี หนังสือคู่มือ หรือแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในบริบทของตนเอง

ตาราง 23 แสดงแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study)

ที่	ด้าน	แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
<b>2. ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study)</b>		
แนวทางในการส่งเสริมความสามารถของครูในใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายในการเรียนรู้และบูรณาการความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนรู้		1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับครูเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต เรียนรู้ได้จากทุกที่ ทุกเวลา เมื่อครูมีทัศนคติที่เปิดกว้าง ก็จะพร้อมบูรณาการความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตาราง 23 (ต่อ)

ที่	ด้าน	<p style="text-align: center;">แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโต</p> <p style="text-align: center;">ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู</p> <p style="text-align: center;">ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา</p> <p style="text-align: center;">สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>
2.	ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study)	<p>2. ผู้บริหารจัดการกิจกรรม PLC ให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ การร่วมกันออกแบบแผนการสอนที่บูรณาการแหล่งข้อมูลต่าง ๆ การได้พูดคุยและเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูจะช่วยเปิดมุมมองและกระตุ้นให้ครูมีความตั้งใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3. ผู้บริหารจัดการนิเทศห้องเรียน แบบ Open class และเปิดโอกาสให้ครูได้เข้าชม/สังเกตการจัดการเรียนรู้ของเพื่อนครู จะทำให้เกิดการเรียนรู้ของการบูรณาการแหล่งข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ ในบริบทของห้องเรียนจริง ซึ่งจะช่วยให้เกิดแรงบันดาลใจ ในการนำไปปรับใช้กับชั้นเรียนของตนเอง นอกจากนี้ยังสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและขอคำแนะนำเพื่อพัฒนาอย่างตรงจุดมากขึ้น</p> <p>4. ผู้บริหารจัดการงบประมาณหรือประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดดิจิทัล ฐานข้อมูลออนไลน์ เว็บไซต์การศึกษา หรือแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียน เช่น แหล่งเรียนรู้ในชุมชน หรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ รวมถึงการให้เวลาหรือโอกาสแก่ครูในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเหมาะสม</p>

ตาราง 24 แสดงแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการบรรยาย (Lecture)

ที่	ด้าน	แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
<b>3. ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการบรรยาย (Lecture)</b>		
แนวทางในการส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้หรือกิจกรรมที่สร้างความสนใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย	<p>1. ผู้บริหารจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะของครูในการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเหมาะสมเพื่อเพิ่มความน่าสนใจในชั้นเรียน นอกจากนี้ควรอบรมให้ครูสามารถตั้งคำถามที่กระตุ้นความคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนได้ เช่น คำถามปลายเปิด คำถามเชิงเปรียบเทียบ หรือคำถามที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม คิดอย่างลึกซึ้ง และกล้าแสดงความคิดเห็น</p>	
	<p>2. ผู้บริหารจัดกิจกรรม PLC ให้ครูได้แชร์เทคนิคการสอนใหม่ ๆ หรือกิจกรรมที่สร้างความมีส่วนร่วมของผู้เรียน รวมถึงการจับคู่ "Buddy Teacher" ซึ่งเป็นการให้ครูทำงานร่วมกับครูอีกคน เพื่อออกแบบกิจกรรมร่วมกันหรือสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน แล้วให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนาเทคนิคการสอนให้มีความหลากหลายและตรงกับความสนใจของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น</p>	
	<p>3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเผยแพร่เทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่น่าสนใจผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง แม้ในเวลานอกเหนือจากการอบรมหรือการประชุม นอกจากนี้ยังเป็นแรงจูงใจให้ครูอื่น ๆ ได้เห็นตัวอย่างการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่น่าสนใจ และนำไปปรับใช้หรือพัฒนาต่อไปในบริบทของตนเอง</p>	

ตาราง 25 แสดงแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)

ที่	ด้าน	แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
<b>4. ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)</b>		
แนวทางในการส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และนำประสบการณ์ไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="730 795 1394 1086">1. ผู้บริหารควรเป้าหมายของการพัฒนา และเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจน แต่เป้าหมายควรอยู่ในระดับที่ท้าทายพอสมควร ไม่ยากหรือซับซ้อนจนเกินไป เพื่อให้ครูรู้สึกว่าเป็นไปได้และอยากมีส่วนร่วม ส่งผลให้เกิดความร่วมมือที่ยั่งยืนในการทำงานเป็นทีม</li> <li data-bbox="730 1086 1394 1478">2. ผู้บริหารจัดการกิจกรรม PLC และจับคู่ Buddy Teacher ที่สอนรายวิชาที่มีความใกล้เคียงกัน จะทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ตรงจุดมากขึ้น ครูสามารถร่วมกันออกแบบแผนการสอน แบ่งปันสื่อหรือเทคนิคต่าง ๆ และที่สำคัญ มีการแบ่งบทบาทกันในการให้ข้อเสนอแนะกัน จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างแท้จริง และครูได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์และการสะท้อนตนเอง</li> <li data-bbox="730 1478 1394 1986">3. ผู้บริหารจัดการนิเทศห้องเรียน แบบ Open class สร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นให้ผู้นิเทศเป็นผู้บริหารร่วมกับครูในระดับชั้นใกล้เคียงกัน หรือกลุ่มวิชาเดียวกัน เพราะการให้คำแนะนำจะมีความเป็นกัลยาณมิตร และเปิดใจรับฟัง เนื่องจากมีความใกล้ชิดกันมากกว่าบุคคลภายนอก นอกจากนี้การเปิดโอกาสให้ครูได้ไปสังเกตการสอนของเพื่อนครูคนอื่น ๆ ก็เป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้วิธีการที่หลากหลาย แล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับห้องเรียนของตนเอง</li> </ol>	

จากตาราง 16-25 พบว่า แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่ง ออกเป็น 10 ด้านสำคัญ คือ 1. ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ส่งเสริมให้ครูมองความผิดพลาดเป็น โอกาสในการเรียนรู้ โดยสร้างวัฒนธรรมเมตตาต่อตนเอง และให้พื้นที่ปลอดภัยในการสะท้อนผลใน PLC พร้อมจัดการนิเทศที่เน้นการพัฒนา มากกว่าการประเมิน เพื่อสร้างความกล้าทดลองสิ่งใหม่ 2. ด้านการสร้างความท้าทายในการเรียนรู้ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศเชิงบวก สนับสนุนการเข้าร่วม กิจกรรมหรือการแข่งขันที่ท้าทาย สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น งบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ และให้ คำปรึกษาตลอดการดำเนินการ เพื่อเสริมแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3. ด้านการเป็น แบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมให้ครูยึดถือบุคคลต้นแบบ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารสามารถจัดกิจกรรม Sharing Day, เชิญวิทยากร หรือเปิดเวทีแลกเปลี่ยนแนวคิดใน PLC รวมถึงยกย่องครูต้นแบบอย่างเป็นทางการ เพื่อสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้ครูคนอื่น 4. ด้านการเรียนรู้ จากคำวิจารณ์และข้อติชม ควรฝึกให้ครูสามารถแยกแยะคำวิจารณ์อย่างมีสติ โดยผู้บริหารควรเป็น แบบอย่างในการใช้เมตตาจิต และสร้างวัฒนธรรม PLC ที่เปิดกว้างในการให้และรับข้อเสนอแนะ พร้อมพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารและวิทยากรให้มีความเข้าใจและใช้ภาษาสร้างสรรค์ 5. ด้าน ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ ควรมีการอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริงในด้านการเรียนรู้ยุค ใหม่ การสื่อสารสร้างแรงจูงใจภายใน และการนิเทศแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงกิจกรรม PLC ที่ เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง 6. ด้านการส่งเสริม ความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ผู้บริหารควรออกแบบ ให้การใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของแผนการสอน ส่งเสริมการอบรมตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงระดับ ประยุกต์ พร้อมจัดหาอุปกรณ์และทรัพยากรดิจิทัลให้ครูได้ฝึกฝนและใช้จริง เพื่อพัฒนาแนวคิดเชิงบวก ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ 7. ด้านการส่งเสริมผ่านระบบออนไลน์ ผู้บริหารควรจัดอบรมเทคโนโลยีพื้นฐาน เช่น Zoom, Google Meet, LINE Meeting พร้อมฝึกใช้จริงเป็นกลุ่มย่อย เพื่อสร้างความมั่นใจ และ ควรส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน PLC เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้เทคโนโลยี รวมถึงจัดหาแหล่ง เรียนรู้ดิจิทัลให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ด้วยตนเอง 8. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง สนับสนุนให้ครูมี ทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยผู้บริหารควรจัดกิจกรรม PLC เพื่อแลกเปลี่ยน แหล่งข้อมูลที่น่าสนใจ จัด Open class เพื่อให้ครูเรียนรู้จากการสังเกตการสอน และจัดสรรทรัพยากร เช่น ห้องสมุดดิจิทัล หรือแหล่งเรียนรู้นอกโรงเรียน 9. ด้านการส่งเสริมผ่านการบรรยาย ผู้บริหารควร จัดอบรมที่เน้นเทคนิคการสอนที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เช่น การใช้คำถามเชิงคิดวิเคราะห์ การสร้างกิจกรรมที่น่าสนใจ และการสอนแบบ Buddy Teacher พร้อมสนับสนุนการเผยแพร่เทคนิค การสอนดี ๆ ผ่านสื่อออนไลน์ 10. ด้านการส่งเสริมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การทำงาน ร่วมกันของครูมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรม PLC อย่างสม่ำเสมอ

จับคู่ครูที่มีบริบทคล้ายกัน (Buddy Teacher) ให้มีการออกแบบแผนการสอนร่วมกัน พร้อมจัดนิเทศ Open class เพื่อให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร โดยแนวทางทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นถึงการออกแบบ การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ไม่เพียงมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการเท่านั้น แต่ยังให้ ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ วิธีคิด และแรงจูงใจของครูในการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ทันสมัย และมีความหมายต่อผู้เรียนในยุคปัจจุบันอย่างแท้จริง

ตาราง 26 แสดงโครงสร้างของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	ชื่อกิจกรรม	กรอบคิดเติบโต	รูปแบบแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโต	ระยะเวลา
1	โครงการอบรมพัฒนาครู	- ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ - ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค	1. การพัฒนาผ่านออนไลน์ 2. การพัฒนาผ่านการบรรยาย	6 ชั่วโมง
2	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	- ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ - ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม	การพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	2 ชั่วโมง
3	การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้	- ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ - ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้	การพัฒนาผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3 ชั่วโมง
4	การนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1	- ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ - ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม - ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค	การพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1 ชั่วโมง

ตาราง 27 (ต่อ)

ที่	ชื่อกิจกรรม	กรอบคิดเติบโต	รูปแบบแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต	ระยะเวลา
5	การนิเทศ ติดตามการ จัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2	- ด้านการสร้างความท้าทายใน การจัดการเรียนรู้ - ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และข้อติชม - ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค	การพัฒนาผ่าน ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	1 ชั่วโมง
6	การจัดนิทรรศการการ เรียนรู้ Best practice การจัดการเรียนรู้	- ด้านการมีแบบอย่างในการ สร้างแรงบันดาลใจ	การพัฒนาผ่าน ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC)	2 ชั่วโมง
<b>รวมทั้งหมด 6 กิจกรรม จำนวน 15 ชั่วโมง</b>				

จากตาราง 26 แสดงโครงสร้างของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การดำเนินงานแบ่งออกเป็น 6 กิจกรรม ซึ่งครอบคลุมรูปแบบของการพัฒนา 4 รูปแบบ คือ การอบรมผ่านออนไลน์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การบรรยาย และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) กิจกรรมที่ 1 คือ โครงการอบรมพัฒนาครู มีระยะเวลา 6 ชั่วโมง ใช้รูปแบบการพัฒนาผ่านการบรรยายและการเรียนออนไลน์ โดยเน้นการปลูกฝังทัศนคติที่เชื่อว่า ความสามารถและสติปัญญาของทั้งครูและนักเรียนสามารถพัฒนาได้ รวมถึงเสริมสร้างบทบาทของครูในการเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้อื่น กิจกรรมที่ 2 คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ใช้เวลา 2 ชั่วโมง มุ่งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู โดยเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการเปิดรับคำวิจารณ์หรือข้อเสนอแนะ ทั้งในแง่บวกและลบ เพื่อให้ครูนำไปพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมที่ 3 คือ การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้เวลา 3 ชั่วโมง มุ่งเน้นให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมที่ทำท่ายและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการอุทิศเวลาและทรัพยากรเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ กิจกรรมที่ 4 และ 5 คือ การนิเทศติดตาม การจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 และ 2 ซึ่งใช้เวลาอย่างละ 1 ชั่วโมง ดำเนินการในรูปแบบของ PLC โดยครั้งแรกเน้นการส่งเสริมการเปิดรับคำวิจารณ์เพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง ส่วนครั้งที่สองเน้นการนำบทเรียนจากความล้มเหลวหรืออุปสรรคมาใช้ในการพัฒนาและยกระดับการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมที่ 6

คือ การจัดนิทรรศการการเรียนรู้ Best Practice ใช้เวลา 2 ชั่วโมง โดยเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอ ผลงานการพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งเน้นย้ำบทบาทของครูในฐานะผู้นำทางความคิด และเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ เห็นได้ว่า แนวทางเหล่านี้ครอบคลุมองค์ประกอบของกรอบคิดเติบโต ทั้ง 6 ด้าน เช่น การเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด การเปิดรับความคิดเห็น และการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ทั้งนี้การดำเนินกิจกรรมรวมทั้งสิ้น 15 ชั่วโมง แสดงให้เห็นถึงความ ตั้งใจในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน ขยายโอกาสอย่างแท้จริง

## ขั้นที่ 2 ผลการประเมินคุณภาพของแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

ผู้วิจัยได้สร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการ เรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบไป 4 กิจกรรม จำนวน 12 ชั่วโมง จากนั้นปรับปรุง แก้ไขแนวทางและคู่มือการใช้ แนวทางตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทาง หลังการปรับปรุง ประกอบไปด้วย 6 กิจกรรม จำนวน 15 ชั่วโมง จากนั้นได้นำมาประเมินคุณภาพ โดยพิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ของแนวทางและคู่มือการใช้แนวทาง การส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควบคู่กัน จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สามารถแสดง ผลการวิจัย ได้ดังนี้

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ของแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการ เรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

ที่	รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความถูกต้อง		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	หลักการและเหตุผลของแนว ทางการส่งเสริมกรอบคิด เติบโตด้านการจัดการเรียนรู้	4.80	0.41	มากที่สุด	4.60	0.52	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา									
2 แนวคิดพื้นฐานของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
3 วัตถุประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4 กลุ่มเป้าหมายของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.52	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5 โครงสร้างของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4.20	0.41	มาก	4.20	0.41	มาก	4.80	0.41	มากที่สุด
6 กระบวนการจัดกิจกรรมตามแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4.40	0.52	มาก	4.60	0.52	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7 สถานที่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และวิทยากร/ผู้เชี่ยวชาญ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
8 การวัดผลและประเมินผลของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4.40	0.52	มาก	4.60	0.52	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความถูกต้อง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9 แนวทางการส่งเสริมกรอบ คิดเติบโตด้านการจัดการ เรียนรู้ของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถนำสู่การปฏิบัติใน โรงเรียนและประเมินได้ตาม สภาพจริง	4.80	0.41	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.69</b>	<b>0.31</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.67</b>	<b>0.43</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.91</b>	<b>0.15</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 27 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพของแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

ระดับความเหมาะสมของแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ , S.D = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดมี 3 ข้อ คือ ข้อ 3 วัตถุประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ข้อ 4 กลุ่มเป้าหมายของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และข้อ 5 สถานที่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และวิทยากร/ผู้เชี่ยวชาญ ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D = 0.00) มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับความเป็นไปได้ของแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ , S.D = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 7 สถานที่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และวิทยากร/ผู้เชี่ยวชาญ ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D = 0.00) มีระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับความถูกต้องของแนวทางทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดมี 6 ข้อ คือ ข้อ 1 หลักการและเหตุผลของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ข้อ 3 วัตถุประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ข้อ 4 กลุ่มเป้าหมายของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ข้อ 6 กระบวนการจัดกิจกรรมตามแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ข้อ 7 สถานที่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และวิทยากร/ผู้เชี่ยวชาญ และ ข้อ 9 แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียนและประเมินได้ตามสภาพจริง ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D = 0.00) มีระดับความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้และประเมินการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**ขั้นที่ 1 ผลการทดลองใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้กับครูโรงเรียนบ้านเขาสมอแดงรั้วศิริวัฒน์อุปถัมภ์ จำนวน 16 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบการประเมินตนเองด้านรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู (Self-Assessment Checklist) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับตามวิธีของ ลีเคิร์ท ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากอุปสรรค 2) การสร้างความท้าทายในงานจัดการเรียนรู้ 3) การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ 4) การเรียนรู้จาก คำวิจารณ์และข้อติชม 5) ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ และ 6) ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ สามารถแสดงผลการวิจัยได้ ดังนี้

**ตารางที่ 28 ผลการประเมินตนเองด้านรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู หลังการทดลองใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

รายการ	(n=16)		
	$\bar{X}$	S.D.	ผลประเมิน
<b>ด้านที่ 1 การเรียนรู้จากอุปสรรค</b>			
1. ฉันทมองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้	4.50	0.73	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ฉันทพบทวนจุดอ่อนและใช้ข้อผิดพลาดเพื่อปรับปรุง	4.63	0.50	เห็นด้วยมากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการ	(n = 16)		
	$\bar{X}$	S.D.	ผลประเมิน
3. ฉันทแสวงหาวิธีแก้ไขจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ครูเพื่อนร่วมงานหรือบทความ	4.31	0.79	เห็นด้วย
3. ฉันทแสวงหาวิธีแก้ไขจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ครูเพื่อนร่วมงานหรือบทความ	4.31	0.79	เห็นด้วย
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.48</b>	<b>0.67</b>	<b>เห็นด้วย</b>
4. ฉันทให้ผู้เรียนเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยไม่ตำหนิ	4.69	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>ด้านที่ 2 การสร้างความท้าทายในการเรียนรู้</b>			
5. ฉันทใช้คำถามหรือกิจกรรมที่กระตุ้นการคิดเชิงวิเคราะห์ ของผู้เรียน	4.13	0.62	เห็นด้วย
6. ฉันทเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเสรี	4.50	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.44</b>	<b>0.54</b>	<b>เห็นด้วย</b>
<b>ด้านที่ 3 การเป็นแบบอย่างที่สร้างแรงบันดาลใจ</b>			
7. ฉันทมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่และนำมา ปรับใช้	4.25	0.77	เห็นด้วย
8. ฉันทแบ่งปันแนวคิดหรือเทคนิคที่ได้ผลกับเพื่อนครู	4.75	0.45	เห็นด้วยมากที่สุด
9. ฉันทเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นพัฒนาตนเอง ด้วยความมุ่งมั่น	4.25	0.77	เห็นด้วย
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.42</b>	<b>0.66</b>	<b>เห็นด้วย</b>
<b>ด้านที่ 4 การเรียนรู้จากคำวิจารณ์</b>			
10. ฉันทรับฟังข้อเสนอแนะอย่างเปิดใจและไม่โต้แย้งทันที	4.44	0.73	เห็นด้วย
11. ฉันทพิจารณาคำวิจารณ์ด้วยเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์	4.81	0.40	เห็นด้วยมากที่สุด
12. ฉันทนำคำติชมมาพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดการ เรียนรู้ของตนเอง	4.50	0.82	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.58</b>	<b>0.68</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>
<b>ด้านที่ 5 ความมุ่งมั่นและทุ่มเท</b>			
13. ฉันทจัดเตรียมแหล่งเรียนรู้หรือสื่อประกอบการสอน อย่างเหมาะสม	4.69	0.60	เห็นด้วยมากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

รายการ	(n=16)		
	$\bar{X}$	S.D.	ผลประเมิน
14. ฉันวางแผนและใช้เวลาเตรียมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.63	เห็นด้วย
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.52</b>	<b>0.58</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>
<b>ด้านที่ 6 ความเชื่อในศักยภาพที่พัฒนาได้</b>			
16. ฉันเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม	4.44	0.73	เห็นด้วย
17. ฉันพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	4.63	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
18. ฉันปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน	4.75	0.58	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.61</b>	<b>0.64</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.51</b>	<b>0.63</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

จากตาราง 28 พบว่า ผลการประเมินตนเองด้านกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู (Self-Assessment Checklist) หลังการทดลองการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในภาพรวมมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.51 , S.D = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีความเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 6 ความเชื่อในศักยภาพที่พัฒนาได้ ( $\bar{X}$  = 4.61 , S.D = 0.64) ด้านที่ 4 การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ ( $\bar{X}$  = 4.58 , S.D = 0.68) และด้านที่ 5 ความมุ่งมั่นและทุ่มเท ( $\bar{X}$  = 4.52 , S.D = 0.58) ส่วนด้านที่ไม่เห็นด้วยต่ำที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านที่ 3 ด้านการเป็นแบบอย่างที่สร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X}$  = 4.42 , S.D = 0.66)

ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X}$  = 4.48 , S.D = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีความเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 2 ฉันทบทวนจุดอ่อนและใช้ข้อผิดพลาดเพื่อปรับปรุงการสรรค ( $\bar{X}$  = 4.63 , S.D = 0.50) และ ข้อที่ 1 ฉันมองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ( $\bar{X}$  = 4.50 , S.D = 0.73) รองลงอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ ข้อที่ 3 ฉันแสวงหาวิธีแก้ไขจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ครูเพื่อนร่วมงานหรือบทความ ( $\bar{X}$  = 4.31 , S.D = 0.79) ตามลำดับ

ด้านการสร้างความท้าทายในการเรียนรู้ มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X}=4.44$  , S.D = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีความเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 5 ฉันให้ผู้เรียนเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยไม่ตำหนิ ( $\bar{X}= 4.69$  , S.D = 0.48) และข้อที่ 6 ฉันเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเสรี ( $\bar{X}= 4.50$  , S.D = 0.52) รองลงอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ ข้อที่ 4 ฉันใช้คำถามหรือกิจกรรมที่กระตุ้นการคิดเชิงวิเคราะห์ของผู้เรียน ( $\bar{X}= 4.13$  , S.D = 0.62) ตามลำดับ

ด้านการเป็นแบบอย่างที่สร้างแรงบันดาลใจ มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X}= 4.42$  , S.D = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีความเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 8 ฉันแบ่งปันแนวคิดหรือเทคนิคที่ได้ฝึกกับเพื่อนครู ( $\bar{X}= 4.75$  , S.D = 0.45) รองลงอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ ข้อที่ 7 ฉันมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่และนำมาปรับใช้ และข้อที่ 9 ฉันเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองด้วยความมุ่งมั่น ( $\bar{X}= 4.25$  , S.D = 0.77) ตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์ มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.58$  , S.D = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีความเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 11 ฉันพิจารณาคำวิจารณ์ด้วยเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ ( $\bar{X}= 4.81$  , S.D = 0.40) รองลงอยู่ในระดับเห็นด้วย คือข้อที่ 10 ฉันรับฟังข้อเสนอแนะอย่างเปิดใจและไม่ได้แย้งทันที ( $\bar{X}= 4.44$  , S.D = 0.73) และข้อที่ 12 ฉันนำคำติชมมาพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ( $\bar{X}= 4.50$  , S.D = 0.82) ตามลำดับ

ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเท มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.52$  , S.D = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีความเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 13 ฉันจัดเตรียมแหล่งเรียนรู้หรือสื่อประกอบการสอนอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}= 4.69$  , S.D = 0.60) รองลงอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ ข้อที่ 14 ฉันวางแผนและใช้เวลาเตรียมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}= 4.44$  , S.D = 0.63) และข้อที่ 15 ฉันสร้างห้องเรียนที่มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ( $\bar{X}= 4.44$  , S.D = 0.51) ตามลำดับ

ด้านความเชื่อในศักยภาพที่พัฒนาได้ มีความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.61$  , S.D = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีความเห็นด้วยสูงสุดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 18 ฉันปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน ( $\bar{X}= 4.75$  , S.D = 0.58) และข้อที่ 17 ฉันพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}= 4.63$  , S.D = 0.62) รองลงอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ ข้อ 16 ฉันเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม ( $\bar{X}= 4.44$  , S.D = 0.73) ตามลำดับ

**ขั้นที่ 2 ผลการประเมินการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

จากการทดลองใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ประเมินการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้รูปแบบของKirkpatrick แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การประเมินปฏิบัติการ 2) การประเมินการเรียนรู้ 3) การประเมินพฤติกรรม 4) การประเมินผลลัพธ์ สามารถแสดงผลการวิจัยได้ดังนี้

### ผลการประเมินปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมหลังฝึกอบรมใหม่ โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจหลังการอบรมโครงการอบรมพัฒนาครู ของคู่มือแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท จำนวน 16 คน ผู้วิจัยสรุปได้ดังตาราง 29 ดังนี้

**ตาราง 29 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจการอบรม**

ข้อมูลทั่วไป	(n = 16)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. ตำแหน่ง</b>		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	1	6.25
1.2 ครู	14	87.50
1.3 บุคลากรทางการศึกษา	1	6.25
<b>2. ระดับการศึกษา</b>		
2.1 ปริญญาตรี	12	75.00
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	4	25.00

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	(n = 16)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>3. ประสบการณ์การทำงาน</b>		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	2	12.50
3.2 5 – 10 ปี	5	31.25
3.3 10 ปีขึ้นไป	9	56.25
<b>รวม</b>	<b>16</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 29 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ครู 14 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ผู้ตอบแบบสอบถามประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25

ตาราง 30 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจหลังโครงการอบรมพัฒนาครูของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	(n = 16)		
	$\bar{X}$	S.D.	ผลประเมิน
<b>ด้านการฝึกอบรม</b>			
1. เนื้อหาในการฝึกอบรมตรงกับวัตถุประสงค์	4.87	0.34	มากที่สุด
2. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.56	0.63	มากที่สุด
3. เนื้อหาการอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	5.00	0.00	มากที่สุด
4. คุณภาพของเอกสารประกอบการฝึกอบรม	4.75	0.45	มากที่สุด
5. กิจกรรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนา ความสามารถของท่าน	4.62	0.50	มากที่สุด

ตาราง 30 (ต่อ)

รายการประเมิน	(n = 16)		
	$\bar{X}$	S.D.	ผลประเมิน
6. ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการนี้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>เฉลี่ยด้านการฝึกอบรม</b>	<b>4.80</b>	<b>0.32</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>ด้านวิทยากร</b>			
1. ความสามารถในการถ่ายทอด/สื่อสาร/ความเข้าใจ	4.81	0.40	มากที่สุด
2. การเรียงลำดับบรรยายเนื้อหาได้ครบถ้วน	4.81	0.54	มากที่สุด
3. การเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น	4.87	0.34	มากที่สุด
4. การตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน	4.81	0.40	มากที่สุด
<b>เฉลี่ยด้านวิทยากร</b>	<b>4.83</b>	<b>0.42</b>	<b>มากที่สุด</b>
รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ผลประเมิน
<b>ด้านความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรม</b>			
1. ความรู้ก่อนฝึกอบรม	3.31	0.97	ปานกลาง
2. ความรู้หลังการฝึกอบรม	4.62	0.50	มากที่สุด
<b>เฉลี่ยด้านความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.53</b>	<b>0.49</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 30 พบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจ หลังโครงการอบรมพัฒนาครูของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D = 0.46) พบว่า รายการที่มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านวิทยากร ( $\bar{X} = 4.83$ , S.D = 0.42) ด้านการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.80$ , S.D = 0.32) รองลงมาอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D = 0.74) ตามลำดับ

ด้านการฝึกอบรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 3 เนื้อหาการอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และ ข้อที่ 6 ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการนี้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D = 0.00) ข้อที่ 1 เนื้อหาในการฝึกอบรมตรงกับวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.87$ , S.D = 0.34) และข้อที่ 4 คุณภาพของเอกสารประกอบการฝึกอบรม

( $\bar{X}$  = 4.75 , S.D = 0.45) ส่วนรายการที่มีความพึงพอใจต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 2 ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ( $\bar{X}$  = 4.56 , S.D = 0.63)

ด้านวิทยากร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.83 , S.D = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 3 การเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น ( $\bar{X}$  = 4.87 , S.D = 0.34) ข้อที่ 1 ความสามารถในการถ่ายทอด/สื่อสาร/ความเข้าใจ ข้อที่ 2 การเรียงลำดับบรรยายเนื้อหาได้ครบถ้วน และข้อที่ 4 การตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน ( $\bar{X}$  = 4.81 , S.D = 0.40) ตามลำดับ

ด้านความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.97 , S.D = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 2 ความรู้หลังการฝึกอบรม ( $\bar{X}$  = 4.62 , S.D = 0.50) และข้อที่ 1 ความรู้ก่อนฝึกอบรม ( $\bar{X}$  = 3.31 , S.D = 0.94) ตามลำดับ

### ผลการประเมินการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ประเมินความรู้ ก่อน และหลังการอบรมโครงการอบรมพัฒนาครูของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบจำนวน 10 ข้อ จำนวน 16 คน ผู้วิจัยสรุปได้ดังตาราง 31 ดังนี้

ตาราง 31 แสดงผลการประเมินความรู้ ก่อนและหลังการอบรมพัฒนาครูของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลต่างของคะแนนก่อนและหลังการอบรม

ผู้เข้าอบรม คนที่	คะแนนก่อนอบรม (Pre-test)	คะแนนหลังอบรม (Post-test)	สรุปผล (0-7=ไม่ผ่าน 8-10=ผ่าน)
1	6	10	ผ่าน
2	4	8	ผ่าน
3	4	10	ผ่าน
4	6	10	ผ่าน
5	5	9	ผ่าน

ตาราง 31 (ต่อ)

ผู้เข้าอบรม คนที่	คะแนนก่อนอบรม (Pre-test)	คะแนนหลังอบรม (Post-test)	สรุปผล (0-7=ไม่ผ่าน 8-10=ผ่าน)
6	2	7	ผ่าน
7	5	9	ผ่าน
8	4	9	ผ่าน
9	3	10	ผ่าน
10	5	10	ผ่าน
11	6	10	ผ่าน
12	4	10	ผ่าน
13	3	9	ผ่าน
14	5	8	ผ่าน
15	5	10	ผ่าน
16	4	10	ผ่าน
<b>ผลรวม</b>	<b>71</b>	<b>149</b>	
<b>ร้อยละ</b>	<b>44.38</b>	<b>93.13</b>	
	<b>ผลการประเมินผ่าน (คน)</b>		<b>16 คน</b>
	<b>ผลการประเมินผ่าน (ร้อยละ)</b>		<b>100</b>

จากตาราง 31 พบว่า ผลการประเมินความรู้ ก่อนและหลังการอบรมพัฒนาครูของ  
แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทาง  
การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการประเมินหลังเรียน เฉลี่ยเท่ากับ  
9.13 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 93.13 ผู้เข้ารับการอบรมมีผลต่างของคะแนนก่อนและหลังการอบรม  
สูงขึ้น ทั้งหมด 16 คน และผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน เฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ 100 และ  
เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเกณฑ์กับผลการประเมินก่อนการอบรม พบว่า ผลการประเมินหลังการอบรม  
สูงกว่าก่อนการอบรมทุกคน

### ผลการประเมินพฤติกรรม

ผู้วิจัยได้ประเมินพฤติกรรมของครูหลังการใช้คู่มือแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้การประเมินเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท โดยศึกษานิเทศก์เป็นผู้ประเมิน ครูผู้สอน จำนวน 16 คน จากนั้นวัดและประเมินผลมาเป็นภาพรวมของสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ดังตาราง 32 ดังนี้

ตาราง 32 ผลการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ของครูหลังการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	(n=16) ผลประเมิน
<b>1. ด้านจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้</b>			
1.1 ออกแบบหน่วยการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	4.50	0.52	ดีมาก
1.2 วางแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และมีการกำหนดจุดประสงค์ การเรียนรู้เป็นไปตามหลักสูตรและเหมาะสมมุ่งเน้นการจัดการ เรียนรู้ เชิงรุก Active Learning	4.13	0.96	ดี
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.32</b>	<b>0.74</b>	<b>ดี</b>
<b>2. ด้านเนื้อหา</b>			
2.1 เนื้อหาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้	4.44	0.81	ดี
2.2 ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดที่นักเรียนต้องเรียนรู้ฝึกฝนด้วยตนเอง และมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ	4.44	0.73	ดี
2.3 จัดลำดับเนื้อหาเหมาะสมกับช่วงวัยและระดับชั้นของผู้เรียน	4.69	0.48	ดีมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.52</b>	<b>0.67</b>	<b>ดีมาก</b>

ตาราง 32 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	(n=16) ผลประเมิน
<b>3. ด้านกิจกรรมการจัดการเรียนรู้</b>			
<b>ชั้นนำ</b>			
3.1 มีการตรวจสอบความรู้เดิมของนักเรียน	4.38	0.84	ดี
3.2 มีกิจกรรมสนับสุนนผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้และช่วยเหลือผู้เรียนที่ยังขาดพื้นฐานการเรียนรู้ได้ อย่างเหมาะสม	4.31	0.87	ดี
<b>ขั้นสอน</b>			
3.3 กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครู และระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีการปฏิบัติจริง มีความท้าทายและมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับช่วงวัย ซึ่ง สามารถสะท้อนการเรียนรู้ด้วยตนเองได้	4.63	0.62	ดีมาก
<b>ขั้นสอน</b>			
3.3 กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครู และระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีการปฏิบัติจริง มีความท้าทายและมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับช่วงวัย ซึ่ง สามารถสะท้อนการเรียนรู้ด้วยตนเองได้	4.63	0.62	ดีมาก
3.4 มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนสร้างประสบการณ์ใหม่ ในการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้	4.56	0.63	ดีมาก
3.5 บทบาทของครูเป็นผู้ชี้แนะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการบูรณาการทักษะต่างๆเพื่อสร้างองค์ความรู้ ด้วยผู้เรียนเอง	4.50	0.73	ดีมาก
3.6 มีคำถามกระตุ้นทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์หรือการคิดเพื่อแก้ปัญหา ใหม่ๆ	4.88	0.34	ดีมาก
<b>ขั้นสรุป</b>			
3.7 กิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการสื่อสารการสรุปผลการเรียนรู้ เช่น เพื่อ การนำเสนอ การอภิปรายในกลุ่ม หรือเสนอแนวทางในการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน	4.44	0.81	ดี
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.53</b>	<b>0.66</b>	<b>ดีมาก</b>

ตาราง 32 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	(n=16) ผลประเมิน
<b>4. ด้านสื่อการเรียนรู้</b>			
4.1 มีการเลือกใช้สื่อหรือตัวอย่างที่หลากหลายร่วมในการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมกับเนื้อหา จุดประสงค์ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์	4.75	0.45	ดีมาก
4.2 มีสื่อที่สามารถใช้ในการทบทวนบทเรียน ตอบสนองการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีการเลือกใช้สื่อ ควบคู่กับสื่อเทคโนโลยี	4.38	0.81	ดี
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.57</b>	<b>0.63</b>	<b>ดีมาก</b>
<b>5 .ด้านการวัดและประเมินผล</b>			
5.1 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อนร่วมในชั้นเรียน	4.31	0.79	ดี
5.2 มีวิธีการประเมินผลระหว่างเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการประเมินผลตามสภาพจริง โดยมีการ สังเกตค้นหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมีบันทึกที่คลาดเคลื่อน เพื่อให้การประเมินผลสอดคล้อง กับจุดประสงค์หรือเป้าหมายการสอน	4.69	0.48	ดีมาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.50</b>	<b>0.64</b>	<b>ดีมาก</b>
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.49</b>	<b>0.67</b>	<b>ดี</b>

จากตาราง 32 พบว่า ผลการนิเทศ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ของครูหลังการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในภาพรวมมีการนิเทศอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}$  = 4.49 , S.D = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีการนิเทศในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านที่ 4 สื่อการเรียนรู้ ( $\bar{X}$  = 4.57 , S.D = 0.63) ด้านที่ 3 กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X}$  = 4.53 , S.D = 0.66) และ ด้านที่ 2 เนื้อหา ( $\bar{X}$  = 4.52 , S.D = 0.67) ส่วนด้านที่มีการนิเทศต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 จุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X}$  = 4.32 , S.D = 0.74)

ด้านจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ มีการนิเทศอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}$  = 4.32 , S.D = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีการนิเทศอยู่ในระดับสูงสุดในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อที่ 1 ออกแบบหน่วยการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ( $\bar{X}$  = 4.50 , S.D = 0.52) รองลงอยู่ในระดับดี คือ ข้อ 2 วางแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐาน

การเรียนรู้ ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้เป็นไปตามหลักสูตรและเหมาะสมมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก Active Learning ( $\bar{X}$  = 4.13 , S.D = 0.96) ตามลำดับ

ด้านเนื้อหา มีการนิเทศอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X}$  = 4.52 , S.D = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีการนิเทศสูงสุดอยู่ในดีมาก ได้แก่ ข้อที่ 3 จัดลำดับเนื้อหาเหมาะสมกับช่วงวัยและระดับชั้นของผู้เรียน ( $\bar{X}$  = 4.69 , S.D = 0.48) รองลงมาอยู่ในระดับดี คือ ข้อที่ 1 เนื้อหาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ( $\bar{X}$  = 4.44 , S.D = 0.81) และ ข้อที่ 2 ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดที่นักเรียนต้องเรียนรู้ฝึกฝนด้วยตนเองและมีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ( $\bar{X}$  = 4.44 , S.D = 0.73) ตามลำดับ

ด้านกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ มีการนิเทศอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X}$  = 4.53 , S.D = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีการนิเทศสูงสุดอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อที่ 6 มีคำถามกระตุ้นทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์หรือการคิดเพื่อแก้ปัญหาใหม่ๆ ( $\bar{X}$  = 4.88 , S.D = 0.34) ข้อที่ 3 กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครู และระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีการปฏิบัติจริง มีความท้าทายและมีระดับความยากง่ายเหมาะสมกับช่วงวัย ซึ่งสามารถสะท้อนการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ( $\bar{X}$  = 4.63 , S.D = 0.62) และ ข้อที่ 4 มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนสร้างประสบการณ์ใหม่ในการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ( $\bar{X}$  = 4.56 , S.D = 0.63) ตามลำดับ

ด้านสื่อการเรียนรู้ มีการนิเทศอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X}$  = 4.57 , S.D = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีการนิเทศสูงสุดอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อที่ 1 มีการเลือกใช้สื่อหรือตัวอย่างที่หลากหลายร่วมในการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมกับเนื้อหา จุดประสงค์ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิดวิเคราะห์ ( $\bar{X}$  = 4.75 , S.D = 0.45) รองลงมาอยู่ในระดับดี คือ ข้อที่ 2 มีสื่อที่สามารถใช้ในการทบทวนบทเรียน ตอบสนองการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีการเลือกใช้สื่อ ควบคู่กับสื่อเทคโนโลยี ( $\bar{X}$  = 4.57 , S.D = 0.63) ตามลำดับ

ด้านการวัดและประเมินผล มีการนิเทศอยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X}$  = 4.50 , S.D = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีการนิเทศสูงสุดอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ข้อที่ 2 มีวิธีการประเมินผลระหว่างเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นการประเมินผลตามสภาพจริง โดยมีการสังเกตค้นหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหรือมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อน เพื่อให้การประเมินผลสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือเป้าหมายการสอน ( $\bar{X}$  = 4.50 , S.D = 0.64) รองลงมาอยู่ในระดับดี คือ ข้อที่ 1 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อนร่วมในชั้นเรียน ( $\bar{X}$  = 4.31 , S.D = 0.79) ตามลำดับ

### ผลการประเมินผลลัพธ์

ผู้วิจัยได้ประเมินผลลัพธ์ของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของครูโรงเรียนบ้านเขาสมอแกลงรีวิวิวัฒน์อุปถัมภ์ จำนวน 16 คน โดยใช้แบบประเมินการเขียนสะท้อนตนเอง (Self-Reflection Writing) (Schön ,1983 อ้างใน สุชีรา มะหิเมือง, 2560) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากการเขียนตอบคำถามสะท้อนคิดของครูที่จัดการเรียนรู้ของตนเอง ในด้านที่ทำได้ดี ด้านที่ควรปรับปรุง สิ่งที่ได้เรียนรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้ เป็นลักษณะความเรียง ผู้วิจัยสรุปได้ดังตาราง 33 ดังนี้

**ตาราง 33 ผลการเขียนสะท้อนตนเอง (Self-Reflection Writing) สะท้อนคิดของครู หลังการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในประเด็นด้านที่ทำได้ดี**

ประเด็นการสะท้อนตนเอง	ผลการสะท้อนตนเอง
1. จุดแข็งที่ฉันทักพบจากการสะท้อนตนเองครั้งนี้	1. “สามารถเปิดใจรับฟังคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะจากผู้อื่นได้ดี โดยเฉพาะในการปรับปรุงแผนการสอนของตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น”
	2. “สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูได้อย่างราบรื่น และพร้อมเปิดความคิดใหม่ ๆ จากผู้อื่นอยู่เสมอ”
	3. “มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย”
	4. “ใช้ข้อผิดพลาดในการสอนมาเป็นโอกาสในการ วิเคราะห์ และปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ของตนเอง”
	5. “สามารถจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอนและวางแผนการสอนได้อย่างเป็นระบบ ทำให้การจัดกิจกรรมเป็นไปอย่างราบรื่น”
	6. “มีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาได้ หากได้รับการส่งเสริมและให้โอกาสมากเพียงพอ”
	7. “สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูได้อย่างราบรื่น และพร้อมเปิดความคิดใหม่ ๆ จากผู้อื่นอยู่เสมอ”
	8. “ความมั่นใจในการร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู”

ตาราง 33 (ต่อ)

ประเด็นการสะท้อนตนเอง	ผลการสะท้อนตนเอง
	9. “สามารถใช้คำถามที่กระตุ้นการคิดเชิงวิเคราะห์ของผู้เรียนได้ ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น”
	10. “สามารถมองปัญหาในการจัดการเรียนรู้เป็นโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาวิธีการสอนใหม่ ๆ”
	11. “สามารถปรับกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับระดับความสามารถของผู้เรียนในแต่ละห้องได้”
	12. “สามารถนำสื่อเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย”
	13. “เป็นแบบอย่างในเรื่องความขยันหมั่นเพียรและความรับผิดชอบ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้”
	14. “เป็นผู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งในด้านการสอนและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้”
	15. “สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีในการกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้ดี”
	16. “ยึดมั่นในแนวคิดที่ว่านักเรียน ครู และทุกคน สามารถพัฒนาได้ หากเปิดใจการเรียนรู้และมีความพยายาม”

จากตาราง 33 การเขียนประเด็นด้านที่ทำได้ดี จุดแข็งที่ค้นพบจากการสะท้อนตนเองครั้งนี้ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีจุดแข็งด้านทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะการรับฟังข้อเสนอแนะ และนำไปใช้ปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง หลายคนมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ และสามารถวางแผน จัดเตรียมกิจกรรมได้อย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับความแตกต่างของผู้เรียน รวมถึงการใช้คำถาม กระตุ้นการคิดวิเคราะห์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเห็นถึงความร่วมมือที่ดีในการทำงานเป็นทีม และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ตาราง 34 ผลการเขียนสะท้อนตนเอง (Self-Reflection Writing) สะท้อนคิดของครู หลังการใช้  
แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา ในประเด็นด้านที่ควรปรับปรุง

ประเด็นการสะท้อนตนเอง	ผลการสะท้อนตนเอง
2. พฤติกรรมหรือทัศนคติที่ ฉันต้องปรับปรุง	1. “ไม่ค่อยกล้าใช้กิจกรรมที่ทำท่าย เพราะกังวลว่าผู้เรียนจะไม่สามารถทำได้ภายในชั่วโมงเรียน”
	2. “มีการติดตามและประเมินผลการสอนของตนเองไม่สม่ำเสมอ จึงอาจพลาดโอกาสในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง”
	3. “ใช้เวลาไม่น้อยเกินไปในการกระตุ้นคิดของนักเรียนหลังหลังเรียนรู้แต่ละครั้ง”
	4. “ไม่กล้าทดลองใช้วิธีการสอนใหม่ ๆ ที่นอกเหนือจากแนวทางเดิมที่เคยใช้”
	5. “ไม่มั่นใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสอน กลัวเจอปัญหาการใช้งานระหว่างสอน”
	6. “ไม่กล้าแสดงออกในการนิเทศการสอนของเพื่อนครู กลัวเกิดความหมางใจกัน”
	7. “รู้สึกไม่มั่นใจเมื่อต้องรับฟังคำวิจารณ์”
	8. “ไม่ค่อยได้ติดตามผลลัพธ์ของการพัฒนาตนเอง จึงไม่แน่ใจว่าบรรลุผลมากน้อยแค่ไหน”
	9. “ไม่ค่อยได้นำผลสะท้อนจากนักเรียนมาใช้ในการปรับปรุงการสอนอย่างจริงจัง”
	10. “ขาดการต่อยอดหรือการพัฒนาเทคนิคใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยีการศึกษา”
	11. “ไม่ค่อยกล้าขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญหรือครูที่มีประสบการณ์มากกว่า”
	12. “ไม่ค่อยได้สะท้อนผลการเรียนรู้หลังจบกิจกรรมในแต่ละครั้งอย่างเป็นระบบ”
	13. “รู้สึกกังวลทุกครั้งที่มีการนิเทศการสอน แล้วให้คำแนะนำจากผู้อื่น”

ตาราง 34 (ต่อ)

ประเด็นการสะท้อนตนเอง	ผลการสะท้อนตนเอง
	14. “ไม่ได้ใช้คำถามกระตุ้นความคิดนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพราะกลัวสอนไม่ทันเวลา”
	15. “ยังไม่ค่อยมีประสบการณ์ในการสร้างบรรยากาศที่ท้าทายการเรียนรู้ของผู้เรียน”
	16. “การพัฒนาการสื่อการสอนเทคโนโลยี ไม่ค่อยมีเวลาทดลองทำ”

จากตาราง 34 การเขียนประเด็นด้านที่ควรปรับปรุง พฤติกรรมหรือทัศนคติข้อใดที่ฉันต้องปรับปรุง พบว่า ครูส่วนใหญ่พบว่าตนเองยังมีข้อจำกัดในการทดลองใช้วิธีการสอนใหม่ ๆ เนื่องจากความกังวลเกี่ยวกับเวลาและผลลัพธ์ของผู้เรียน ยังไม่มั่นใจในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน รวมถึงขาดความต่อเนื่องในการติดตามผลและประเมินตนเองหลังการสอนอย่างเป็นระบบ การสะท้อนผลจากนักเรียนและการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการคิดยังไม่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ยังรู้สึกไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในการนิเทศ หรือขอคำแนะนำจากเพื่อนครูและผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้ยังมีความลังเลในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ท้าทายและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ข้อจำกัดด้านเวลา และความไม่มั่นใจเป็นอุปสรรคสำคัญ ที่ควรได้รับการสนับสนุนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 35 ผลการเขียนสะท้อนตนเอง (Self-Reflection Writing) สะท้อนคิดของครู หลังการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในประเด็นสิ่งที่ได้เรียนรู้

ประเด็นการสะท้อนตนเอง	ผลการสะท้อนตนเอง
3. สิ่งที่ฉันได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองจากการสะท้อนครั้งนี้	1. “ได้เรียนรู้ว่าตนเองมีศักยภาพในการปรับตัวกับสถานการณ์ใหม่ ๆ มากกว่าที่เคยคิดไว้”
	2. “ค้นพบว่าตนเองสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้เพื่อนครูและนักเรียนได้ด้วยการลงมือทำอย่างจริงจัง”
	3. “เรียนรู้ว่าผู้เรียนมีศักยภาพมากกว่าที่คิด หากให้พื้นที่ในการแสดงออกอย่างเหมาะสม”
	4. “ได้เรียนรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนสามารถส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง”

ตาราง 35 (ต่อ)

ประเด็นการสะท้อนตนเอง	ผลการสะท้อนตนเอง
	5. “ได้ค้นพบว่าการแลกเปลี่ยนทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองมากขึ้น”
	6. “ได้ตระหนักว่าคำวิจารณ์ที่สร้างสรรค์คือจุดเริ่มต้นของการพัฒนา”
	7. “ตระหนักว่าการฟังเสียงสะท้อนจากนักเรียนสามารถนำไปสู่การพัฒนาการสอนได้เป็นอย่างดี”
	8. “ได้เรียนรู้ว่าการมีเป้าหมายเพียงอย่างเดียวไม่พอ ต้องมีการติดตามและประเมินผลด้วย”
	9. “การฟังอย่างตั้งใจและไม่รีบโต้ตอบช่วยให้เข้าใจเจตนาและมุมมองของผู้อื่นได้ดีขึ้น”
	10. “ความคิดเห็นของนักเรียนสามารถชี้แนะแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้มาก”
	11. “นักเรียนมีความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมมากขึ้นเมื่อใช้สื่อที่หลากหลาย และทันสมัยตามความสนใจของนักเรียน”
	12. “เรียนรู้ว่าการขอคำปรึกษาคืออีกหนึ่งหนทางของการพัฒนาตนเอง”
	13. “ตระหนักว่าการสะท้อนผลจะทำให้เข้าใจจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองได้ชัดเจนขึ้น”
	14. “ได้เรียนรู้ว่าทัศนคติการสอนของครูส่งผลต่อทัศนคติของนักเรียนโดยตรง”
	15. “ค้นพบว่าการสร้างสื่อเทคโนโลยีไม่ยากอย่างที่คิด ถ้าเราตั้งใจและมีผู้สนับสนุนที่ดี”
	16. “ได้เรียนรู้ว่านักเรียนสามารถทำอะไรได้มากกว่าที่เราคิด แต่ต้องให้โอกาส ให้เวลาเค้าฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง”

จากตาราง 35 การเขียนประเด็นสิ่งที่ได้เรียนรู้ โดยสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่เกี่ยวกับตนเองจากการสะท้อนครั้งนี้ พบว่า ครูได้ตระหนักถึงศักยภาพของตนเองที่สามารถปรับตัวและพัฒนาได้มากกว่าที่เคยคาดคิด หลายคนค้นพบว่าตนเองสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงานและนักเรียนผ่านการลงมือทำจริง เรียนรู้ถึงความสำคัญของการฟังเสียงสะท้อนจากนักเรียนและคำวิจารณ์อย่าง

สร้างสรรค์ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้เรียนรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนและการใช้สื่อที่หลากหลายส่งผลต่อแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการสะท้อนตนเองเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เข้าใจทั้งจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาอย่างลึกซึ้ง อีกทั้งยังตระหนักว่าการตั้งเป้าหมายควรควบคู่กับการติดตามผลและการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

**ตาราง 36 ผลการเขียนสะท้อนตนเอง (Self-Reflection Writing) สะท้อนคิดของครู หลังการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในประเด็นการนำไปประยุกต์ใช้**

ประเด็นการสะท้อนตนเอง	ผลการสะท้อนตนเอง
4. เป้าหมายที่ฉันอยากพัฒนาเพิ่มเติมหลังจากนี้	1. “การออกแบบการสะท้อนผลหลังเรียนให้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมในทุกครั้ง”
	2. “การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง”
	3. “การสร้างห้องเรียนที่เปิดกว้างและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน”
	4. “การวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสื่อสารแลกเปลี่ยนแนวทางกับเพื่อนครูมากขึ้น”
	5. “เป็นแบบอย่างในการทำงานด้วยความมุ่งมั่น การใฝ่เรียนรู้ให้กับผู้เรียน”
	6. “การออกแบบการสะท้อนผลหลังเรียนให้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมในทุกครั้ง”
	7. “ฝึกฝนทักษะการพูดในที่สาธารณะและเริ่มจากการนำเสนอในกลุ่มเล็กก่อน”
	8. “ตั้งใจจะเพิ่มกิจกรรมที่เน้นการคิดขั้นสูงและการตั้งคำถามปลายเปิดให้มากขึ้น”
	9. “ต้องการฝึกฝนการควบคุมอารมณ์และเปิดใจยอมรับความคิดเห็นต่างให้มากขึ้น”
	10. “ตั้งใจจะฝึกฝนการฟังอย่างลึกซึ้งและเปิดรับความเห็นก่อนตอบกลับในเชิงสร้างสรรค์”

ตาราง 36 (ต่อ)

ประเด็นการสะท้อนตนเอง	ผลการสะท้อนตนเอง
	11. “จะวางระบบสะท้อนผลการเรียนรู้จากนักเรียนและนำมาใช้ต่อยอดอย่างต่อเนื่อง”
	12. “วางแผนจะออกแบบกิจกรรมที่ผสมผสานเทคโนโลยีกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง”
	13. “ต้องการสร้างเครือข่ายกับครูในโรงเรียนอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมทักษะของตนเอง
	14. “ผลิตสื่อเทคโนโลยี หรือเกมส์ออนไลน์ใหม่ๆ มาให้นักเรียนลองเล่นบ่อยๆ”
	15. “สร้างคลิป เผยแพร่เทคนิคการสอนที่น่าจะเป็นประโยชน์กับเพื่อนครูบ่อยๆ”
	16. “เปิดใจรับฟังคำแนะนำจากเพื่อนครู ผู้เชี่ยวชาญและนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของนักเรียนตนเอง”

จากตาราง 36 การเขียนประเด็นการสะท้อนตนเองด้านการนำไปประยุกต์ใช้ เป้าหมายที่ฉันอยากพัฒนาเพิ่มเติมหลังจากนี้ พบว่า ครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยเฉพาะการออกแบบกิจกรรมที่เน้นการคิดวิเคราะห์และการลงมือปฏิบัติจริง การสะท้อนผลหลังเรียนถูกมองว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่ควรบูรณาการในทุกบทเรียน นอกจากนี้ยังตั้งใจพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การพูดในที่สาธารณะ และการฟังอย่างลึกซึ้งเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในชั้นเรียน มีแนวโน้มในการเปิดรับความคิดเห็นจากผู้อื่น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูอย่างต่อเนื่อง ครูเริ่มให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการผลิตสื่อใหม่ ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้มากขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านเพื่อเป็นครูที่มีคุณภาพในยุคใหม่

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### สรุป

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลความต้องการจำเป็นด้านกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอันดับสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ จากคำวิจารณ์และข้อติชม รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ และด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามลำดับ และผลความต้องการจำเป็นในด้านแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นอันดับสูงสุด คือ ผ่านการพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) รองลงมา ได้แก่ ด้านแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study) ด้านแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) และด้านแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาผ่านการบรรยาย (Lecture) ตามลำดับ

2. ผลการสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 6 กิจกรรม จำนวน 15 ชั่วโมง ซึ่งครอบคลุม 10 ด้านสำคัญ ดังนี้

1) การเรียนรู้จากอุปสรรค ส่งเสริมให้ครูมองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ โดยสร้างวัฒนธรรมเมตตาต่อตนเอง และให้พื้นที่ปลอดภัยในการสะท้อนผลใน PLC พร้อมจัดการนิเทศที่เน้นการพัฒนา มากกว่าการประเมิน เพื่อสร้างความกล้าทดลองสิ่งใหม่

2) การสร้างความท้าทายในการเรียนรู้ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศเชิงบวก สนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการแข่งขันที่ท้าทาย สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น งบประมาณ สื่อ อุปกรณ์ และให้คำปรึกษาตลอดการดำเนินการ เพื่อเสริมแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3) การเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมให้ครูยึดถือบุคคลต้นแบบ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารสามารถจัดกิจกรรม Sharing Day, เชิญวิทยากร หรือเปิดเวทีแลกเปลี่ยนแนวคิดใน PLC รวมถึงยกย่องครูต้นแบบอย่างเป็นทางการ เพื่อสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้ครูคนอื่น

4) การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม ควรฝึกให้ครูสามารถแยกแยะคำวิจารณ์อย่างมีสติ โดยผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการใช้เมตตาจิต และสร้างวัฒนธรรม PLC ที่เปิดกว้าง ในการให้และรับข้อเสนอแนะ พร้อมพัฒนาทักษะการนิเทศของผู้บริหารและวิทยากรให้มีความเข้าใจ และใช้ภาษาสร้างสรรค์

5) ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ ควรมีการอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง ในด้านการเรียนรู้ยุคใหม่ การสื่อสารสร้างแรงจูงใจภายใน และการนิเทศแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงกิจกรรม PLC ที่เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง

6) การส่งเสริมความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยผ่านการทำงาน ผู้บริหารควรออกแบบให้การใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของแผนการสอน ส่งเสริมการอบรมตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงระดับประยุกต์ พร้อมจัดหาอุปกรณ์และทรัพยากรดิจิทัลให้ครูได้ฝึกฝนและใช้จริง เพื่อพัฒนาแนวคิดเชิงบวกในการเรียนรู้สิ่งใหม่ โดยแนวทางทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นถึงการออกแบบการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูที่ไม่เพียงมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ วิธีคิด และแรงจูงใจของครูในการจัดการเรียนรู้ ที่ยืดหยุ่น ทันสมัย และมีความหมายต่อผู้เรียนในยุคปัจจุบันอย่างแท้จริง

7) ด้านการส่งเสริมผ่านระบบออนไลน์ ผู้บริหารควรจัดอบรมเทคโนโลยีพื้นฐาน เช่น Zoom, Google Meet, LINE Meeting พร้อมฝึกใช้จริงเป็นกลุ่มย่อย เพื่อสร้างความมั่นใจ และควรส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน PLC เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้เทคโนโลยี รวมถึงจัดหาแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ด้วยตนเอง

8) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง สนับสนุนให้ครูมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยผู้บริหารควรจัดกิจกรรม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนแหล่งข้อมูลที่น่าสนใจ จัด Open class เพื่อให้ครูเรียนรู้จากการสังเกตการสอน และจัดสรรทรัพยากร เช่น ห้องสมุดดิจิทัล หรือแหล่งเรียนรู้ นอกโรงเรียน

9) การส่งเสริมผ่านการบรรยาย ผู้บริหารควรจัดอบรมที่เน้นเทคนิคการสอนที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เช่น การใช้คำถามเชิงคิดวิเคราะห์ การสร้างกิจกรรมที่น่าสนใจ และการสอนแบบ Buddy Teacher พร้อมสนับสนุนการเผยแพร่เทคนิคการสอนดี ๆ ผ่านสื่อออนไลน์

10) การส่งเสริมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การทำงานร่วมกันของครูมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารควรจัดกิจกรรม PLC อย่างสม่ำเสมอ จับคู่ครูที่มีบริบทคล้ายกัน (Buddy Teacher) ให้มีการออกแบบแผนการสอนร่วมกัน พร้อมจัดนิเทศ Open class เพื่อให้ข้อเสนอแนะแบบกัลยาณมิตร

2.2 ผลการประเมินคุณภาพของแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.69, S.D = 0.31) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.67, S.D = 0.43) และด้านความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.26, S.D = 0.65)

3. ผลการทดลองใช้และประเมินการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ผลการทดลองใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการประเมินตนเองด้านกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู (Self-Assessment Checklist) สามารถแสดงผลการวิจัยได้ ดังนี้ ในภาพรวมมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีความเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 6 ความเชื่อในศักยภาพที่พัฒนาได้ ด้านที่ 4 การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และด้านที่ 5 ความมุ่งมั่นและทุ่มเท ส่วนด้านที่ไม่เห็นด้วยต่ำที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านที่ 3 ด้านการเป็นแบบอย่างสร้างแรงบันดาลใจ

3.2 ผลประเมินการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบของ Kirkpatrick แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) ผลการประเมินปฏิกิริยา โดยใช้การประเมินความพึงพอใจหลังการอบรมพัฒนาครูของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า รายการที่มีความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านวิทยากร ด้านการฝึกอบรม รองลงมาอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรม ตามลำดับ

2) ผลการประเมินการเรียนรู้ โดยใช้การประเมินความรู้ ก่อนและหลังการอบรม พัฒนาครูผู้สอนของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลต่างของคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนสูงขึ้น ทั้งหมด 16 คน และผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างเกณฑ์กับผลการประเมินก่อนอบรม พบว่า ผลการประเมินหลังอบรม สูงกว่าก่อนอบรมทุกคน

3) ผลการประเมินพฤติกรรม โดยใช้การนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูหลังการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับดี พบว่า ด้านที่มีการนิเทศในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านที่ 4 สื่อการเรียนรู้ ด้านที่ 3 กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และด้านที่ 2 เนื้อหา ส่วนด้านที่มีการนิเทศต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 จุดประสงค์การจัดการเรียนรู้

4) ผลการประเมินผลลัพธ์ โดยใช้การเขียนการสะท้อนตนเอง ในประเด็น 1) สิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่เกี่ยวกับตนเองจากการสะท้อนครั้งนี้ พบว่า ครูได้ตระหนักถึงศักยภาพของตนเองที่สามารถปรับตัวและพัฒนาได้มากกว่าที่เคยคาดคิด หลายคนค้นพบว่าตนเองสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงานและนักเรียนผ่านการลงมือทำจริง เรียนรู้ถึงความสำคัญของการฟังเสียงสะท้อนจากนักเรียนและคำวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้เรียนรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนและการใช้สื่อที่หลากหลายส่งผลต่อแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการสะท้อนตนเองเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เข้าใจทั้งจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาอย่างลึกซึ้ง อีกทั้งยังตระหนักว่าการตั้งเป้าหมายควรควบคู่กับการติดตามผลและการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ 2) การนำไปประยุกต์ใช้ เป้าหมายที่ฉันทอยากพัฒนาเพิ่มเติม หลังจากนั้น พบว่า ครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยเฉพาะการออกแบบกิจกรรมที่เน้นการคิดวิเคราะห์และการลงมือปฏิบัติจริง การสะท้อนผลหลังเรียนถูกมองว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่ควรบูรณาการในทุกบทเรียน นอกจากนี้ยังตั้งใจพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การพูดในที่สาธารณะ และการฟังอย่างลึกซึ้งเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในชั้นเรียน มีแนวโน้มในการเปิดรับความคิดเห็นจากผู้อื่น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูอย่างต่อเนื่อง ครูเริ่มให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการผลิตสื่อใหม่ ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้มากขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านเพื่อเป็นครูที่มีคุณภาพในยุคใหม่

## อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดัชนีความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมในด้านแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต ในด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาผ่านออนไลน์มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และด้านแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านการบรรยาย ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาออนไลน์มีคุณสมบัติที่สามารถส่งเสริมกรอบคิดเติบโตได้อย่างชัดเจน กล่าวคือ ระบบออนไลน์เปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามความสามารถและจังหวะของตนเอง และเปิดโอกาสให้ครูสามารถทดลอง ทำซ้ำ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยไม่ต้องกลัวความล้มเหลว การมีพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการเรียนรู้เหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญ ในการสร้างกรอบคิดแบบเติบโต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (2006) ที่เชื่อว่าศักยภาพของตนเองสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝน และไม่ยึดติดกับความสำเร็จในอดีตเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ กงเดิม (2556) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการศึกษาสภาพ และความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลความต้องการจำเป็นด้าน กรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการส่งเสริมด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชมมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ ด้านการมีแบบอย่าง ในการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ และด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูยังขาดการพัฒนาในด้านทักษะการรับฟังและการแยกแยะ คำวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในบริบทที่มักเผชิญกับความท้าทายทั้งจากทรัพยากรที่จำกัดและแรงกดดันจากการประเมินภายนอก ส่งผลให้ครูบางคนรู้สึกไม่มั่นใจและขาดแรงจูงใจที่จะเปิดรับข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ Paunesku et al. (2015) ที่ศึกษาวิธีการเปลี่ยนกรอบความคิดแบบคงที่ (Fixed Mindset) ให้เป็นกรอบความคิดแบบเติบโต โดยการให้ข้อมูลหรือความรู้เกี่ยวกับการทำงานของสมอง รวมถึงความสามารถในการพัฒนาได้ของสมอง อันเป็นผลมาจากการใช้ความพยายาม และการฝึกฝนการทำงานอย่างหนัก ซึ่งมีการพัฒนาให้เป็นโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

2. ผลการสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งออกเป็น 10 ด้านสำคัญ คือ 1. ด้านการส่งเสริมผ่านระบบออนไลน์ 2. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3. การส่งเสริมผ่านการบรรยาย 4. การส่งเสริมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 5. การเรียนรู้จากอุปสรรค 6. การสร้างความท้าทายในการเรียนรู้ 7. การเป็นแบบอย่างและสร้างแรงบันดาลใจ 8. การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม 9. ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ และ 10. การส่งเสริมความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยแนวทางทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นถึงการออกแบบการจัดการจัดการเรียนรู้ของครูที่ไม่เพียงมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ วิธีคิด และแรงจูงใจของครูในการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ทันสมัย และมีความหมายต่อผู้เรียนในยุคปัจจุบันอย่างแท้จริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร โอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมทางสังคม ส่งผลให้การส่งเสริมกรอบคิดเติบโตของครูต้องออกแบบอย่างครอบคลุมทั้งภายในตนเอง (self-driven) และผ่านระบบสนับสนุน (supportive system) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของปีทมาภรณ์ ศรีราชภรณ์ (2561) พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโตที่มีความต้องการจำเป็นสูง ควรเร่งพัฒนา ได้แก่ ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ชอบความท้าทาย ค้นหาแรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น และเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และแนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครูโรงเรียนวัดบาง ชุนเทียนนอก ทำได้โดยการพัฒนากรอบความคิดเติบโต ด้วยวิธีการพัฒนาที่ประกอบด้วย การพัฒนาผ่านออนไลน์ การเรียนรู้ด้วยตัวเอง การบรรยาย และการเป็นที่เลี้ยง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dweck (2006) ที่เน้นความสำคัญของ Growth Mindset ซึ่งชี้ว่า ความสามารถไม่ได้ตายตัวแต่สามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม

3. ผลการทดลองใช้และประเมินการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีผู้ให้ข้อมูล เป็นครูโรงเรียนบ้านเขาสมอแครงรีวิวัฒน์อุปถัมภ์ จำนวน 16 คน โดยผลการทดลอง ได้ใช้การประเมินตนเองด้านกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู (Self-Assessment Checklist) พบว่า ในภาพรวมมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีความเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านที่ 6 ความเชื่อในศักยภาพที่พัฒนาได้ ด้านที่ 4 การเรียนรู้จากคำวิจารณ์ และด้านที่ 5 ความมุ่งมั่นและทุ่มเท ส่วนด้านที่ไม่เห็นด้วยต่ำที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านที่ 3 ด้านการเป็นแบบอย่างสร้างแรงบันดาลใจ และในส่วนของ การประเมินการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบของ Kirkpatrick แบ่งออกเป็น 4 ด้าน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลการประเมินปฏิบัติการ พบว่า รายการที่มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านวิทยากร ด้านการ

ฝึกอบรม รองลงมาอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรม ตามลำดับ 2) ผลการประเมินการเรียนรู้ ก่อนและหลังเรียนการอบรมโครงการอบรมพัฒนาครูผู้ พบว่า ผลการประเมินหลังอบรม สูงกว่าก่อนอบรมทุกคน 3) ผลการประเมินพฤติกรรม ใช้ผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูหลังการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับดี พบว่า ด้านที่มีการนิเทศในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านที่ 4 สื่อการเรียนรู้ ด้านที่ 3 กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และด้านที่ 2 เนื้อหา ส่วนด้านที่มีการนิเทศต่ำสุด คือ ด้านที่ 1 จุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ และ 4) ผลการประเมินผลลัพธ์ ใช้การเขียนสะท้อนตนเอง ในประเด็นที่ 1 สิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ พบว่า ครูได้ตระหนักถึงศักยภาพของตนเองที่สามารถปรับตัวและพัฒนาได้มากกว่าที่เคยคาดคิด หลายคนค้นพบว่าตนเองสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงานและนักเรียนผ่านการลงมือทำจริง เรียนรู้ถึงความสำคัญของการฟังเสียงสะท้อนจากนักเรียนและคำวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้เรียนรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนและการใช้สื่อที่หลากหลายส่งผลต่อแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และการสะท้อนตนเองเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เข้าใจทั้งจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาอย่างลึกซึ้ง อีกทั้งยังตระหนักว่าการตั้งเป้าหมายควรควบคู่กับการติดตามผลและการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน และประเด็นที่ 2 การนำไปประยุกต์ใช้ พบว่า ครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน โดยเฉพาะการออกแบบกิจกรรมที่เน้นการคิดวิเคราะห์และการลงมือปฏิบัติจริง การสะท้อนผลหลังเรียนถูกมองว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่ควรบูรณาการในทุกบทเรียน นอกจากนี้ยังตั้งใจพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การพูดในที่สาธารณะ และการฟังอย่างลึกซึ้งเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในชั้นเรียน มีแนวโน้มในการเปิดรับความคิดเห็นจากผู้อื่น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูอย่างต่อเนื่อง ครูเริ่มให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียนอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการผลิตสื่อใหม่ ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้มากขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาดตนเองอย่างรอบด้านเพื่อเป็นครูที่มีคุณภาพในยุคใหม่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการออกแบบแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตที่มีความเป็นระบบและเชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกระดับของการพัฒนา ตั้งแต่การสร้างความเข้าใจผ่านกิจกรรมอบรม ในระดับปฏิบัติการและการเรียนรู้ การฝึกฝนและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริงผ่าน PLC และการนิเทศ ในระดับพฤติกรรม ไปจนถึงการสะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและตนเองในระดับผลลัพธ์ช่วยกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง และเปิดรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของชนมน สุขวงศ์ (2566) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการปลูกฝังกรอบความคิดแบบเติบโตในนักศึกษาคู เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นครูที่มีคุณภาพในปัจจุบัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Dweck (2006) ที่เน้นย้ำว่าการมีกรอบคิดเติบโตสามารถกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในกระบวนการเรียนรู้ของครูและนักเรียนได้อย่างแท้จริง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยพบว่า หลังการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ครูมีระดับความเห็นด้วยสูงที่สุดในด้านความเชื่อในศักยภาพที่พัฒนาได้ สะท้อนให้เห็นว่าครูตระหนักและยอมรับว่าความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนและประสบการณ์จริง ดังนั้น ผู้บริหารศึกษาควรนำแนวทางนี้ไปใช้ร่วมกับกิจกรรมนิเทศ ติดตาม และประเมินผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองบนพื้นฐานของความเชื่อว่าทุกคนพัฒนาได้ โดยมีผู้บริหารเป็นแรงเสริมทั้งภายในและภายนอก

2. จากผลการวิจัยพบว่า ในการประเมินระดับผลลัพธ์ครูมีการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้งในด้านทัศนคติและแนวทางการพัฒนาตนเอง สะท้อนถึงผลกระทบในระดับการเปลี่ยนแปลงภายใน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความยั่งยืนในการพัฒนาครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหลักต้นให้มีนโยบายการเติบโตจากภายในในแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน บูรณาการการสะท้อนตนเอง เพื่อให้ครูได้ทบทวนทั้งความสำเร็จและจุดที่ควรพัฒนา โดยไม่ต้องรอกิจกรรมจากภายนอกเพียงอย่างเดียว

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษา และส่งผลให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในทิศทางที่สอดคล้องกับกรอบคิดแบบเติบโต อย่างไรก็ตามการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ยังไม่ได้มีการนำกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบมาใช้ในรอบการพัฒนาแนวทาง ดังนั้น ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PROR) ในครั้งต่อไป เพื่อให้การพัฒนาแนวทางมีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนมากยิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ครูได้มีบทบาทอย่างแท้จริง

2. จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาได้จริง และส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมและทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ยังมีข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการติดตามผล และเน้นการประเมินผลที่เกิดกับครูเป็นหลัก ดังนั้น ควรกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยให้ยาวนานขึ้น เพื่อให้สามารถติดตามผลการเปลี่ยนแปลงด้านกรอบคิดเติบโตของครูได้ในระยะยาว เห็นพัฒนาการที่ต่อเนื่องมากขึ้น และควรมีการเก็บข้อมูลผลลัพธ์จากนักเรียน ซึ่งเป็นผู้รับผลโดยตรงจากการจัดการเรียนรู้ของครู

## บรรณานุกรม

- กุสุมา ยกชู. (2561). *การศึกษาและเสริมสร้างกรอบคิดของนักศึกษาวิชาชีพครู* (ปริญญา นิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- จักรกฤษ แก้วโยธา และคณะ. (2563). องค์ประกอบของกรอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. *วารสารวิชาการครุศาสตร์ นครราชสีมา*, 1(1), 1-12.
- จิราภรณ์ พรหมจันทร์. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 8(1), 45-52.
- จุฬาลักษณ์ ทิพวัน, และ วราพร เอราวรรณ. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้กรอบความคิดแบบเติบโต สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม*, 26(2), 119-133.
- ฉันทนา ภูมมา. (2564). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามหลักกัลยาณมิตรของโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* (ปริญญา นิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- ชนมน สุขวงศ์. (2566). Growth Mindset: กรอบความคิดเติบโตหัวใจสำคัญสำหรับนักศึกษาครูยุค ใหม่. *วารสารวิชาการราชภัฏพระนคร*, 14(2), 1-15.
- ชนิตา รุ่งเรือง และ เสรี ชัดเข้ม. (2559). กรอบความคิดเติบโต: แนวทางใหม่แห่งการพัฒนา ศักยภาพมนุษย์. *วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา ปีที่ 14 ฉบับที่ 1*, มกราคม - มิถุนายน 2559.
- ชุตินา ตันตวิณิชย์. (2560). *การพัฒนาคู่มือการจัดการจัดการเรียนรู้อย่างสะท้อนคิดสำหรับครูระดับ ประถมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ธนะดี สุริยะจันทร์หอม. (2561). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างไกรวัธ มายด์เซตสำหรับนักศึกษา หลักสูตรวิชาชีพครู* (ดุขฎิบัณฑิตปริญญาดุขฎิบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการ แขนง, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- เนตรนิยมาศ วรรณพยนต์. (2560). วิธีครูกับการพัฒนากรอบความคิดศิษย์. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*. 15(2): 158-195.
- ปัทมาภรณ์ ศรีราชฎิ. (2561). แนวทางการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของครู. *วารสาร อิลีกทรอนิกสทางการศึกษา OJED*, Vol.13, No.1, 2018, pp.389-399.
- ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ และพิทชยา ตั้งพรไพบูลย์. (2566). กรอบความคิดแบบเติบโต: ทักษะที่ จำเป็นแห่งโลกยุคพลิกผัน. *วารสารครุศาสตร์*. 50(1): 1-12.

- พรชัย อินทร์ฉาย. (2565). *สมรรถนะสำคัญของครูในยุค VUCA*. สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. <https://www.ipst.ac.th/news/32885/20220914-vuca-smt.htm>
- พิรุณสิญญ นวโลจิตรรัตน์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำแบบไทยอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- ไพพกา ผิวดำ. (2564). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา*. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*. ปีที่ 3 ฉบับที่ 1.
- มิลินทรา กวินกมลโรจน์. (2557). *การวิจัยและพัฒนากระบวนการชี้แนะที่อิงทฤษฎีการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับชุดความคิดด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- เมษา นวลศรี, และ กุลชาติ พันธวรกุล. (2566). *การศึกษากรอบความคิดแบบเติบโตของนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 13(3), 15–26.
- ยอดยิ่ง แดงประไพ. (2566). *การสอนบรรยายอย่างมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive lecture)*. Siriraj Health science Education Excellence center ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษา วิทยาศาสตร์สุขภาพ. <https://shee.si.mahidol.ac.th/knowledge/index.php/component/jdownloads/download/53-journal-2023-01-12?Itemid=294>
- ธณวีร์ พาผล. (2561). *การเรียนรู้ด้วยตนเองในยุคไทยแลนด์ 4.0* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- รัตนภรณ์ ทองเชื้อ. (2565). *ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะอาชีพครูด้วยรูปแบบการนิเทศ*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 45(2), 112–127.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2563). *แนวคิดการทำงานภายใต้ความปกติใหม่ (New Normal)*. <https://www.royin.go.th/>
- รุ่งรัตนา บุญหลง. (2560). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0*. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ละอองดาว ชาวงจักร์ และธินะดา ภิญโญ. (2561). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูโดยใช้กรอบความคิดเติบโตของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี*. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 17(2), 151-159.

- วิจิตรา ฉนวน. (2566). *การวิจัยทางการศึกษา: แนวคิด วิธีการ และการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทิวา มูลสาร. (2564). การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (PAOR) ในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โรงเรียนบ้านสุขเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. *e-Journal of Education Studies (EJES) ปีที่ 3 ฉบับที่ 3* (กรกฎาคม - กันยายน 2564).
- วันวิสาข์ จิตต์สุภา, & สุบิน ยุระรัช. (2564). กลยุทธ์เพื่อพัฒนารอบความคิดแบบเติบโตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค*, 8(8), 180-188.
- วิไลลักษณ์ ธนาภิรุณ และคณะ. (2566). การพัฒนาครูเชิงพลวัตสู่โลก VUCA การพัฒนาครูเชิงพลวัตสู่โลก VUCA. *วารสารศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ปีที่ 11, ฉบับที่ 1* มกราคม-มิถุนายน 2566.
- สมใจ กงเดิม. (2556). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สมชาย เทพแสง. (2565). *ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัค ลิ้มมณี. (2562). *การพัฒนาคู่มือการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *รายงานการประเมินผลหนึ่งทศวรรษ โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2562 (Public Sector Management Quality Award)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.  
[https://old.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament\\_parcy/more\\_news.php?cid=3461&filename=index](https://old.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/more_news.php?cid=3461&filename=index)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. (2566). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566* (หน้า 49-51).  
<https://www.phitsanulok2.go.th/reportplan3plk3-2566/>

- สิทธิสอน คำต๋อย. (2562). *การพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมี  
วิจารณญาณของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).*
- ศูนย์จิตวิทยาการศึกษา มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2562). *การพัฒนากรอบแนวคิด.*  
<http://www.cepthailand.org>. (2566, 18 สิงหาคม).
- อัคนันท์ กฤษณะเดชา. (2564). แนวทางการใช้ชีวิตวิถีใหม่หลังโควิด-19. *วารสารวิชาการสุขภาพ,*  
*15(1), 45-52.*
- อรพิน โคตรวิทย์ และคณะ. (2563). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโตของ  
ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.  
*วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น Journal of Educational  
Administration, Khon Kaen University.* ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2563.
- อัษฎา พลอยโสภณ. (2564). นักศึกษาครูกับการพัฒนากรอบแนวคิดแบบเติบโต. *วารสาร  
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา,* ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม –  
ธันวาคม 2564.
- Bedford, S. (2016). Growth mindset and motivation: A study into secondary school  
science learning. *Research Papers in Education, 32(4), 1-20.*
- Bennett, S., & Lockyer, L. (2020). *Becoming an Online Teacher: Adapting to a Changed  
Environment for Teaching and Learning in Higher Education.*
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of  
intelligence predict achievement across an adolescent transition: A  
longitudinal study and an intervention. *Child Development, 78(1), 246-263.*
- Brown, S. C., & Gillis, M. A. (1999). Using reflective thinking to develop personal  
professional philosophies. *Journal of Nursing Education, 38(4), 171-175.*
- Chan, D. W. (2012). Life satisfaction, happiness, and the growth mindset of healthy  
and unhealthy perfectionists among Hong Kong Chinese gifted students.  
*Educational Psychology, 32(5), 613-626.*
- Crawford, L., & Hagedorn, C. (2009). *Classroom discipline: Guiding adolescents to  
responsible independence.* Origins Developmental Designs.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success.* New York: Random.
- Elliot, J. (1991). *Action research for educational change.* Open University Press.
- Esparza, J., Shumow, L., & Schmidt, J. A. (2014). Growth mindset of gifted seventh  
grade students in science. *NCSSMST Journal, 19(1), 6-13.*
- Faure, E., Herrera, F., Kaddoura, A.-R., Lopes, H., Petrovsky, A. V., Rahnema, M., & Ward,

- F. C. (1972). *Learning to be: The world of education today and tomorrow*. Paris: UNESCO.
- Gagné, R. M., & Briggs, L. J. (1979). *Principles of instructional design* (2nd ed., pp. 185–187). Holt, Rinehart and Winston.
- Gardner, H. (1992). *Multiple intelligences: The theory in practice*. Basic Books.
- Gil, C. (2016, December 21). Teachers need a growth mindset too. *Edutopia*.
- Glos, K. S. (2018). *Exploring the relationship between teacher self-efficacy and mindset in high school teachers* (Doctoral dissertation, Dallas Baptist University). ProQuest LLC.
- Gunderson, E. A., Sorhagen, N. S., Gripshover, S. J., Dweck, C. S., Goldin-Meadow, S., & Levine, S. C. (2018). Parent praise to toddlers predicts fourth grade academic achievement via children's incremental mindsets. *Developmental Psychology*, 54(3), 397–409.
- Hadipoor, M., Jomehri, F., & Ahadi, H. (2015). The effect of training mothers based on growth mindset theory on motivation and learning behaviors of their children aged 4–6 years. *International Journal of Psychology*, 9(2), 45–60.
- Haimovitz, K., Wormington, S. V., & Corpus, J. H. (2011). Dangerous mindsets: How beliefs about intelligence predict motivational change. *Learning and Individual Differences*, 21(6), 747–752.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge House.
- Dweck, C. S. (2012). *Mindset: How you can fulfill your potential*. Constable & Robinson Limited.
- Horton, W. (2000). *Designing web-based training: How to teach anyone anything anywhere anytime*. John Wiley & Sons.
- Kaiser, S. G. M. (1991). *Exploring a model of organizational learning: A field study examining the effects of learning organization variables on organizational learning and performance drivers* (Doctoral dissertation, Louisiana State University).
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (1988). *The action research planner* (3rd ed.). Deakin University Press.

- King, R. B. (2012). Mindsets and student adjustment: The role of implicit theories of intelligence in students' adjustment outcomes. *Unpublished doctoral dissertation*, University of Hong Kong.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Mangels, J. A., Butterfield, B., Lamb, J., Good, C., & Dweck, C. S. (2006). *Why do beliefs about intelligence influence learning success? Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 1(2), 75-86.
- Mangels, J. A., Butterfield, B., Lamb, J., Good, C., & Dweck, C. S. (2006). *Why do beliefs about intelligence influence learning success? Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 1(2), 75-86.
- Mattone, J. (2013). *Intelligent Leadership: What You Need to Know to Unlock Your Full Potential*. New York, NY: AMACOM.
- McKinney, E. E. (2018). *The impact of teacher beliefs on English learners' mathematics achievement* (Doctoral dissertation, University of Texas at Austin). ProQuest Dissertations Publishing.
- Miele, D. B., Son, L. K., & Metcalfe, J. (2013). Children's naive theories of intelligence influence their metacognitive judgments. *Child Development*, 84(6), 1879–1886.
- Moser, J. S., Schroder, H. S., Heeter, C., Moran, T. P., & Lee, Y. H. (2011). Mind your errors: Evidence for a neural mechanism linking growth mind-set to adaptive posterror adjustments. *Psychological Science*, 22(12), 1484–1489.
- Mueller, C. M., & Dweck, C. S. (1998). Praise for intelligence can undermine children's motivation and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 33–52.
- Mukhopadhyay, A., & Yeung, C. W. M. (2010). Building character: Effects of lay theories of self-control on the selection of products for children. *Journal of Marketing Research*, 47(2), 240–250.
- Murphy, M. C., & Dweck, C. S. (2010). A culture of genius: How an organization's lay theories shape people's cognition, affect, and behavior. *Perspectives on Psychological Science*, 5(6), 710–721.

- O'Rourke, E., Haimovitz, K., Ballweber, C., Dweck, C. S., & Popović, Z. (2014). Brain points: A growth mindset incentive structure boosts persistence in an educational game. In *Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 3339–3348). Association for Computing Machinery.
- Overstreet, H. A. (1949). *The mature mind*. W. W. Norton & Company.
- Park, J. K., & John, D. R. (2012). Capitalizing on brand personalities in advertising: The influence of implicit self-theories on ad appeal effectiveness. *Journal of Consumer Psychology, 22*(3), 424–432.
- Paunesku, D., Walton, G. M., Romero, C., Smith, E. N., Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2015). Mind-set interventions are a scalable treatment for academic underachievement. *Psychological Science, 26*(6), 784–793.
- Rheinberg, F., Vollmeyer, R., & Burns, B. D. (2001). FAM: Ein Fragebogen zur Erfassung aktueller Motivation in Lern- und Leistungssituationen. *Diagnostica, 47*, 57–66.
- Rogers, C. R. (1969). *Freedom to learn*. Columbus, OH: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Stewart, K. L. (2018). *The role of growth mindset in teacher leadership and change* (Doctoral dissertation, University of North Carolina at Chapel Hill). ProQuest Dissertations Publishing.
- St. Amant, T. (2017). *The effect of teacher mindset on low-tracked students* (Doctoral dissertation, University of Pittsburgh). University of Pittsburgh.
- Schroder, H. S., Moran, T. P., Donnellan, M. B., & Moser, J. S. (2014). Mindset induction effects on cognitive control: A neurobehavioral investigation. *Biological Psychology, 103*, 27–37.
- Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. New York: Basic Books.
- Sonja Laine and Kirsi Tirri. (2023). *Literature review on teachers' mindsets, growth-oriented practices and why they matter*. *Frontiers in Education, 11*-12.
- Truax, M. L. (2017). The impact of teacher language and growth mindset feedback on writing motivation. *Literacy Research and Instruction, 56*(2), 116–134.
- Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher Profession Development on Technology*

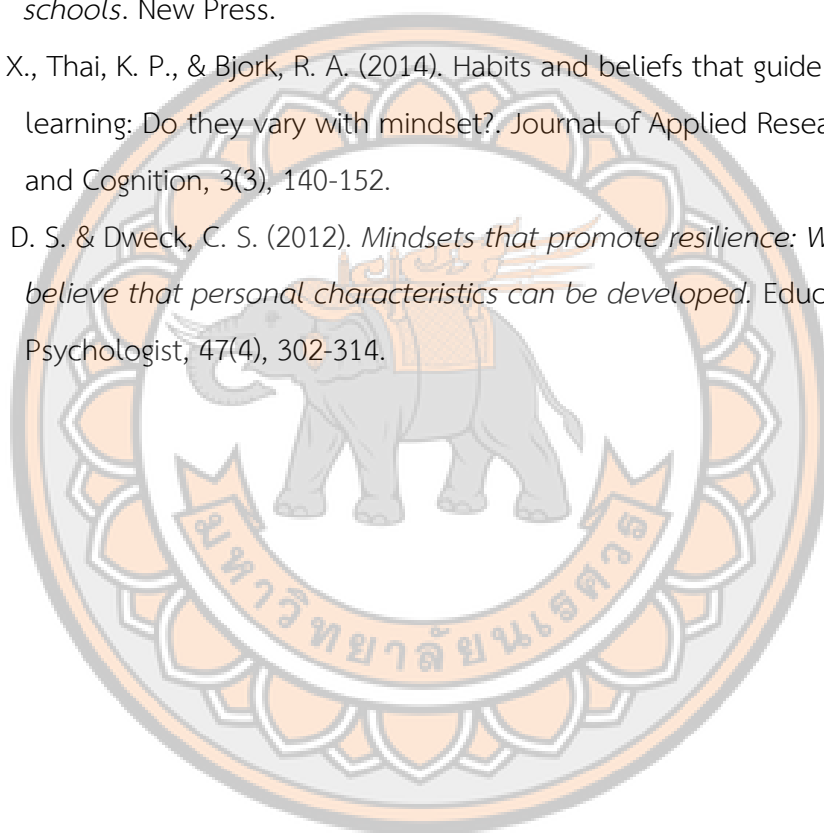
*Integration Using the Mastery of Active and Shared Learning for Techno-Pedagogy (MASLEPT) Model.* Creative Education, Vol.6 No.3, March 9, 2015.

Wei Lin, Hongbiao Yin and Zhijun Liu. (2022). *The Roles of Transformational Leadership and Growth Mindset in Teacher Professional Development: The Mediation of Teacher Self-Efficacy.* Sustainability 2022, 14, 6489.  
<https://doi.org/10.3390/su14116489.10>.

Wheelock, A. (1992). *Crossing the tracks: How “untracking” can save America’s schools.* New Press.

Yan, V. X., Thai, K. P., & Bjork, R. A. (2014). Habits and beliefs that guide self-regulated learning: Do they vary with mindset?. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*, 3(3), 140-152.

Yeager, D. S. & Dweck, C. S. (2012). *Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed.* *Educational Psychologist*, 47(4), 302-314.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

## ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

### รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำปรึกษาพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายนามต่อไปนี้

- |                  |                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------|
| 1. ดร. ณ์ภูธร    | รัตนศิริณิษฐกุล                                           |
| ตำแหน่ง          | รองหัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา |
| คุณวุฒิสูงสุด    | ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต                                         |
| สาขาวิชา         | การบริหารการศึกษา                                         |
| สถานที่ทำงาน     | มหาวิทยาลัยนเรศวร                                         |
| 2. นางนุชนาถ     | ชัยพันธ์                                                  |
| ตำแหน่ง          | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ชำนาญการพิเศษ |
| คุณวุฒิสูงสุด    | ศึกษาศาสตรบัณฑิต                                          |
| สาขาวิชา         | การบริหารการศึกษา                                         |
| สถานที่ทำงาน     | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2        |
| 3. ดร. จันทรัตน์ | บุญพร้อม                                                  |
| ตำแหน่ง          | ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ                         |
| คุณวุฒิสูงสุด    | ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต                                         |
| สาขาวิชา         | การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา                               |
| สถานที่ทำงาน     | โรงเรียนบ้านเขาสมอแครงรีวิวัฒน์อุบลรัตน์                  |


## ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงวุฒิ

### รายนามผู้ทรงวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทาง และตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางและคู่มือการใช้แนวทาง การส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เพื่อการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายนามต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เบญญาพัชร วันทอง  
ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรจิตวิทยาและการแนะแนว  
คุณวุฒิสูงสุด: ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชา: การแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา  
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
2. ดร. จันทรัตน์ บุญพร้อม  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ  
คุณวุฒิสูงสุด: ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชา: การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา  
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านเขาสมอแครงรื้อศิริวัฒน์อุปถัมภ์
3. ดร. วรณรักษ์ หงษ์ทอง  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ  
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านหนองกุลา
4. นางสาวสแกวัลย์ อริยะวงศ์  
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ  
คุณวุฒิสูงสุด ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน  
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดคิ่งวาริ(อำพันอุปถัมภ์)
5. นางสาวชนกนันท์ เกตุดี  
ตำแหน่ง ครูชำนาญการ  
คุณวุฒิสูงสุด ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน  
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดยาง (มีมานะวิทยา)

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในวิจัยแนวทางการส่งเสริม  
 กรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน  
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ ๖ ๓๐๗๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
 อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในภารกิจ  
 เรียน คุณนุชนาด ฉัยพันธุ์


สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๓ ฉบับ  
 ๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย รหัสประจำตัว ๖๖๐๖๑๔๐๑ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
 การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์  
 เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาความลึกสุดปริญญา  
 การศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชานัญ ปานวณิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน  
 เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน  
 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
 หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

  
 (รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)  
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย  
 โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๘  
 โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย  
 โทร ๐๙-๗๙๒๗-๘๓๘๒



ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๓๐๗๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน คุณจันทร์นุญ บุญพร้อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย รหัสประจำตัว ๖๖๐๖๑๔๐๑ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง "แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชานาญ ปาณามงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน  
เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน  
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชานาญ ปาณามงษ์)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย

โทร ๐๙-๗๕๒๗-๘๓๘๒



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๒๘

ที่...อว ๐๖๐๓.๐๒/ ๖ ๓๐๗๐

วันที่...๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง...ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ณัฐ รัตนศิริณกุล

ด้วย นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย รหัสประจำตัว ๖๖๐๖๓๔๐๓ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชานัญ ปวงกาพงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาของสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้


จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์



(รองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ นาคอุดม)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต  
ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน



ที่ อว. ๐๖๐๓.๐๒/ ๖ ๓๐๖๓๗

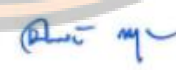
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย รหัสประจำตัว ๖๖๐๖๑๔๐๑ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ บำรุงวงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ  
เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ




(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร


๓. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘  
โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย  
โทร 09-7927-8382

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและครู



ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต  
ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน



ที่ อว. ๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๖๘๓

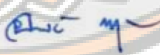
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์  
เรียน คุณจันรัตน์ นุญพร้อม  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย รหัสประจำตัว ๖๖๐๖๓๔๐๑ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปานวางษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่าน  
ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาต  
ให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์  
ทางวิชาการต่อไป ทั้งนี้ นิสิตจะดำเนินการประสานงานด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
นเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

  
 (รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)  
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘  
โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย  
โทร ๐๙-๗๙๒๗-๘๓๘๒



ที่ อว. ๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๖๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

เรียน คุณวรรณรักษ์ หงษ์ทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน.....1.....ฉบับ

ด้วย นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย รหัสประจำตัว ๖๖๐๖๑๔๐๑ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งขอเอกสารศึกษาด้านหลักสูตรปริญญาการศึกษาหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่านในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางการต่อไป ทั้งนี้ นิสิตจะดำเนินการประสานงานด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นานอม)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ, ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย-มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย  
โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๘  
โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖
๒. นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย  
โทร ๐๙-๗๙๒๗-๘๓๘๒

ที่ อว. ๐๖๐๓.๐๒/ ๖ ๐๖๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

เรียน คุณสกลวัลย์ อริยะวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย รหัสประจำตัว ๖๖๐๖๑๔๐๑ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง "แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณวงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่าน  
ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาต  
ให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์  
ทางวิชาการต่อไป ทั้งนี้ นิสิตจะดำเนินการประสานงานด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
นเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ ปาณวงษ์)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย

โทร ๐๙-๗๐๒๒๗-๘๓๘๒



ที่ อว. ๐๖๐๓.๐๒/ ๖ ๐๖๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

เรียน คุณชนกนันท์ เกตุดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน.....!.....ฉบับ

ด้วย นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย รหัสประจำตัว ๖๖๐๖๓๕๐๑ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปานาวงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่านในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านไปรุดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทั้งนี้ นิสิตจะดำเนินการประสานงานด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นาอุดม)  
รองคณบดีสายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย

โทร ๐๙-๗๙๒๗-๘๓๘๒



ที่ อว. ๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๖๘๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร  
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญญาพัชร วันทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย รหัสประจำตัว ๖๖๐๖๔๐๑ นิสิตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปานารังษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่านในโอกาสนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางการวิจัย ทั้งนี้ นิสิตจะดำเนินการประสานงานด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นาอ่อม)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย

โทร ๐๙-๗๙๒๗-๘๓๘๒

ภาคผนวก จ แบบพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### แบบพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

#### ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ขอความกรุณาท่านโปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่มีความหมาย ดังนี้  
ให้คะแนน +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ  
ให้คะแนน 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ  
ให้คะแนน -1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

แบบพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ	1. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาผ่านการพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning)	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ด้านเนื้อหาออนไลน์ (Digital Content)</b> หมายถึง บทเรียน วิดีโอ สื่อการสอน และกิจกรรมเชิงโต้ตอบที่สามารถเข้าถึงผ่านอินเทอร์เน็ต					
1	ท่านมีประสบการณ์ในการใช้วิดีโอเป็นสื่อการสอนในรูปแบบออนไลน์				
2	ท่านรู้จักและสามารถใช้แพลตฟอร์มที่สามารถแชร์เนื้อหาออนไลน์ เช่น วิดีโอ บทเรียน และกิจกรรมเชิงโต้ตอบ				
3	ท่านมีความเข้าใจในการปรับปรุงและพัฒนาเนื้อหาออนไลน์ให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน				
<b>ด้านการปฏิสัมพันธ์ทางออนไลน์ (Online Interaction)</b> หมายถึง การสื่อสารระหว่างผู้เรียนและผู้สอน รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผ่านฟอรัม แชท การประชุมวิดีโอ และสื่อสังคมออนไลน์					
4	ท่านมีประสบการณ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างการปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียน				
5	ท่านมีความรู้ในการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการสื่อสารระหว่างผู้เรียนในรูปแบบออนไลน์				
6	ท่านมีความสามารถในการใช้แพลตฟอร์มประชุมวิดีโอสำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ เช่น Zoom, Google Meet หรือ Microsoft Teams				

(ต่อ)

ข้อ	1. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาผ่านการพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning)	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
7	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ทางออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
<b>ด้านระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (Learning Management System: LMS)</b> หมายถึง แพลตฟอร์มที่ช่วยจัดการกระบวนการเรียนรู้ เช่น การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน การทำข้อสอบ การส่งงาน และการประเมินผล					
8	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการใช้ LMS เพื่อจัดการการเรียนการสอน เช่น การจัดเนื้อหาบทเรียนและเอกสารการเรียน				
9	ท่านเคยใช้ LMS ในการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน รวมถึงตรวจสอบสถานะการส่งงาน				
10	ท่านสามารถใช้ LMS เพื่อสร้างและบริหารจัดการข้อสอบหรือการประเมินผลในรูปแบบออนไลน์ได้อย่างมั่นใจ				
11	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการใช้งาน LMS ของผู้เรียน เช่น ปัญหาการเข้าถึงเนื้อหาหรือข้อสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
<b>ด้านความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ (Learning Flexibility)</b> หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเวลาที่สะดวกของผู้เรียนและการปรับเนื้อหาตามระดับความสามารถของแต่ละบุคคล					
12	ท่านมีความรู้ในการออกแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับเวลาที่สะดวกของผู้เรียน				

(ต่อ)

ข้อ	1. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาผ่านการพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning)	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
13	ท่านสามารถปรับเนื้อหาการสอนตามระดับความสามารถและความต้องการเฉพาะของผู้เรียนแต่ละคนได้				
14	ท่านมีประสบการณ์ในการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่สามารถให้ผู้เรียนเลือกเวลาและสถานที่เรียนได้ตามสะดวก				
15	ท่านสามารถออกแบบการประเมินผลที่ยืดหยุ่นตามความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนได้				
16	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ออกแบบเพื่อการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เช่น ปัญหาด้านการเข้าถึงเนื้อหาหรือการใช้งานฟีเจอร์ต่าง ๆ ในระบบ				

(ต่อ)

ข้อ	2. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้าน การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study)	ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ด้านความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Personal Responsibility) หมายถึง ผู้เรียนต้องรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เช่น การเลือกหัวข้อที่จะเรียน, กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้, การวางแผนเวลา, และการเลือกทรัพยากรการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับตนเอง					
17	ท่านตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองอย่างชัดเจนและสามารถติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้ได้				
18	ท่านสามารถจัดการเวลาในการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความสะดวกและความต้องการของตัวเอง				
19	ท่านสามารถตัดสินใจและเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตัวเอง เช่น การเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ การศึกษาด้วยตนเอง หรือ การเรียนรู้จากประสบการณ์				
20	ท่านมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพยายามพัฒนาความสามารถของตนเอง แม้ว่าจะต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบาก				
21	ท่านสามารถประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการเรียนรู้ของตนเอง และปรับปรุงการเรียนรู้ในครั้งถัดไปได้หรือไม่				

(ต่อ)

ข้อ	2. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study)	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ด้านการใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ (Use of Resources)</b> ผู้เรียนต้องสามารถเลือกและใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น หนังสือ, บทความ, วิดีโอการเรียนการสอน, บทเรียนออนไลน์, หรือแม้แต่การเข้าร่วมกลุ่มศึกษากับผู้อื่น					
22	ท่านสามารถเลือกใช้แหล่งข้อมูลออนไลน์ เช่น วิดีโอการเรียนการสอน บทเรียนออนไลน์ หรือสื่อการเรียนรู้ทางอินเทอร์เน็ตได้อย่างเหมาะสม				
23	ท่านมีความสามารถในการเลือกแหล่งข้อมูลที่เหมาะสมกับระดับความรู้และความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
24	ท่านใช้แหล่งข้อมูลจากกลุ่มศึกษา หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมเรียน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในเนื้อหาหรือไม่				
25	ท่านใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายในการเรียนรู้และสามารถบูรณาการความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนรู้				
<b>ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills)</b> การเรียนรู้ด้วยตนเองต้องใช้ทักษะในการแก้ปัญหาและการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking), ผู้เรียนต้องสามารถหาวิธีในการจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียน					
26	ท่านสามารถระบุปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนและใช้วิธีการคิดเชิงวิพากษ์ในการหาวิธีแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว				

(ต่อ)

ข้อ	2. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study)	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
27	ท่านสามารถใช้แหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่มีเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคระหว่างการเรียนได้				
28	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในการเรียนรู้				
29	ท่านสามารถหาวิธีการใหม่ ๆ ในการเรียนรู้เพื่อเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นและทำให้การเรียนรู้ของตนเองมีประสิทธิภาพขึ้น				

(ต่อ)

ข้อ	3. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาผ่านการพัฒนาผ่านการบรรยาย (Lecture)	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<p><b>ด้านเนื้อหาวิชาการ (Content)</b> หมายถึง การบรรยายมีเนื้อหาที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดข้อมูลหรือความรู้ที่สำคัญตามหัวข้อวิชา โดยมักจะครอบคลุมทฤษฎี หลักการ หรือข้อมูลที่สำคัญสำหรับผู้เรียนที่จะนำไปใช้ในการศึกษาและพัฒนาทักษะต่อไป</p>					
30	ท่านมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลหรือความรู้จากทฤษฎี หลักการ หรือข้อมูลที่สำคัญต่อผู้เรียน				
31	ท่านมีการนำเนื้อหาที่อัปเดตและทันสมัยมาใช้ในการบรรยาย				
32	ท่านมีการตรวจสอบและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับเนื้อหาที่สอน				
<p><b>ด้านการนำเสนอ (Presentation)</b> หมายถึง ครูใช้วิธีการนำเสนอเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชาอย่างชัดเจน โดยอาจใช้เครื่องมือหรือสื่อหลายประเภท เช่น สไลด์ PowerPoint, แผนภูมิ, ตาราง, หรือวิดีโอ เพื่อช่วยอธิบายเนื้อหา</p>					
33	ท่านสามารถเลือกใช้เครื่องมือหรือสื่อที่ใช้ในการนำเสนอได้เหมาะสมกับประเภทของเนื้อหาวิชาที่สอน				
34	ท่านเลือกใช้เครื่องมือหรือสื่อที่ใช้ในการนำเสนออย่างหลากหลาย				
35	ท่านประเมินการใช้เครื่องมือการนำเสนอของท่านอย่างไรในการช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น				
36	ท่านใช้น้ำเสียง และบุคลิกที่เหมาะสมขณะการนำเสนอ				

(ต่อ)

ข้อ	3. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้าน การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาผ่านการพัฒนาผ่าน การบรรยาย (Lecture)	ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<b>ด้านการควบคุมเวลา (Time Management)</b> หมายถึง การบรรยายมักมีการกำหนดเวลาในการ นำเสนอเนื้อหาอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถครอบคลุมทุกประเด็นสำคัญในช่วงเวลาที่กำหนด ผู้บรรยายต้องควบคุมเวลาให้เหมาะสมและไม่เสียเวลามากเกินไปในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง					
37	ท่านมีการกำหนดเวลาในการบรรยายแต่ละ หัวข้อ				
38	ท่านสามารถจัดการเวลาในระหว่างการ บรรยายเพื่อให้สามารถครอบคลุมทุก ประเด็นสำคัญได้				
39	ท่านใช้เวลาในการบรรยายเพื่อช่วยให้ผู้เรียน ได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้อย่างคุ้มค่า				
<b>ด้านสร้างความสนใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วม (Engagement)</b> หมายถึง การบรรยายที่มี ประสิทธิภาพจะต้องมีการกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน โดยอาจใช้ตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับ ชีวิตประจำวัน, กิจกรรมกลุ่ม, หรือการใช้เทคนิคการสอนที่ดึงดูดความสนใจ					
40	ท่านมีเทคนิคการสอนที่ผลต่อการกระตุ้น การมีส่วนร่วมของผู้เรียน				
41	ท่านใช้เทคนิคการสอนหรือกิจกรรมที่สร้าง ความสนใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมด้วยวิธี ที่หลากหลาย				
42	ท่านสามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้ดี ในระหว่างการบรรยาย				

(ต่อ)

ข้อ	4. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้าน การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาผ่านการพัฒนาผ่าน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)	ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<p><b>ด้านการทำงานร่วมกัน (Collaboration)</b> หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกัน ระหว่างครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การร่วมมือกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้จากกันและกัน ซึ่งช่วยเสริมสร้างการพัฒนาการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>					
43	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี ในแง่ของการแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ประสบการณ์ในการสอน				
44	ท่านมีการแบ่งปันแนวคิดหรือวิธีการสอน ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการเรียน การสอนได้				
45	ท่านเชื่อว่าการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยพัฒนาการสอนของท่านให้ดีขึ้น				
46	ท่านสามารถนำความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานมาปรับใช้ใน การสอนเพื่อพัฒนาทักษะการสอนได้				
43	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี ในแง่ของการแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ประสบการณ์ในการสอน				
44	ท่านมีการแบ่งปันแนวคิดหรือวิธีการสอน ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการเรียน การสอนได้				
45	ท่านเชื่อว่าการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยพัฒนาการสอนของท่านให้ดีขึ้น				

(ต่อ)

ข้อ	4. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้าน การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาผ่านการพัฒนาผ่าน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)	ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
46	ท่านสามารถนำความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานมาปรับใช้ใน การสอนเพื่อพัฒนาทักษะการสอนได้				
<p><b>ด้านการมุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน (Focus on Learning)</b> หมายถึง กระบวนการต้องมุ่งเน้น ไปที่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการปรับปรุงการสอนและการ ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่ การเรียนรู้ใน PLC ไม่เพียงแต่เน้น การพัฒนาครูแต่ยังรวมถึงการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับความ ต้องการของผู้เรียน</p>					
47	ท่านเห็นความสำคัญของการสะท้อนผลการ เรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อปรับปรุงกระบวนการ เรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ได้เต็มที่				
48	ท่านประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนเสมอ				
49	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้ ตรงกับความต้องการของผู้เรียนได้				
<p><b>ด้านการใช้ข้อมูล (Use of Data)</b> หมายถึง กระบวนการที่ใช้ข้อมูลจากผลการประเมินผลการ เรียนรู้ของนักเรียน เพื่อปรับปรุงกระบวนการสอน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะช่วยให้ครูหรือบุคลากร สามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นและปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น</p>					
50	ท่านใช้ข้อมูลจากผลการประเมินผลการ เรียนรู้ของนักเรียนในการปรับปรุงวิธีการ สอนของท่าน				

(ต่อ)

ข้อ	4. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้าน การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาผ่านการพัฒนาผ่าน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)	ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
51	ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการ ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อทำ ความเข้าใจถึงจุดอ่อนและจุดแข็งในการ เรียนรู้ของผู้เรียนได้				
52	ท่านมีความสามารถในการเลือกเครื่องมือ หรือวิธีการที่เหมาะสมในการรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน				
53	ท่านมีวิธีในการใช้ข้อมูลจากผลการ ประเมินผลเพื่อกระตุ้นและพัฒนา ความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างหลากหลาย				
<p><b>ด้านการสะท้อนผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Reflection and Improvement)</b> หมายถึง การสะท้อนผลการเรียนการสอนและการปรับปรุงวิธีการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นหลักที่สำคัญใน PLC โดยครูหรือบุคลากรทางการศึกษาจะทำการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน การสะท้อนผลช่วยให้เกิดการปรับปรุงและการพัฒนาในทุกด้านของการสอน</p>					
54	ท่านมีการทบทวนการเรียนการสอนอย่าง สม่ำเสมอเพื่อหาจุดที่ต้องปรับปรุง กระบวนการสอนเสมอ				
55	ท่านสามารถนำข้อเสนอแนะจากผู้เรียนหรือ เพื่อนร่วมงานมาใช้ในการปรับปรุงวิธีการ สอน				
56	ท่านมองว่าการสะท้อนผลเป็นส่วนสำคัญใน การพัฒนาวิธีการสอนและกระบวนการ เรียนรู้				

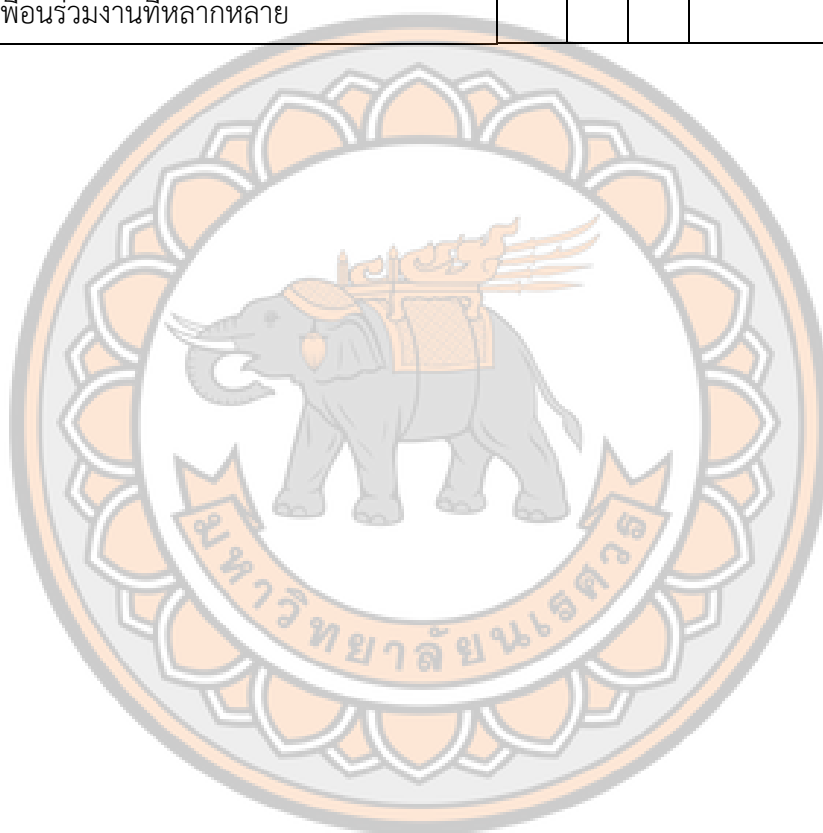
(ต่อ)

ข้อ	4. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้าน การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาผ่านการพัฒนาผ่าน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)	ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<p><b>ด้านการสะท้อนผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Reflection and Improvement)</b> หมายถึง การสะท้อนผลการเรียนการสอนและการปรับปรุงวิธีการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นหลักการสำคัญใน PLC โดยครูหรือบุคลากรทางการศึกษาจะทำการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน การสะท้อนผลช่วยให้เกิดการปรับปรุงและการพัฒนาในทุกด้านของการสอน</p>					
54	ท่านมีการทบทวนการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอเพื่อหาจุดที่ต้องปรับปรุงกระบวนการสอนเสมอ				
55	ท่านสามารถนำข้อเสนอแนะจากผู้เรียนหรือเพื่อนร่วมงานมาใช้ในการปรับปรุงวิธีการสอน				
56	ท่านมองว่าการสะท้อนผลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาวิธีการสอนและกระบวนการเรียนรู้				
<p><b>ด้านการรับผิดชอบร่วม (Shared Responsibility)</b> หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมให้ทุกคนในกลุ่มรับผิดชอบร่วมกันในผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการร่วมมือกันในการออกแบบแผนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาและการปรับตัวในทุกด้านของการสอน</p>					
57	ท่านมีส่วนร่วมในการออกแบบแผนการสอนร่วมกับเพื่อนครูหรือบุคลากรทางการศึกษาท่านอื่น				
58	ท่านร่วมมือกับเพื่อนครูในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน				

(ต่อ)

ข้อ	4. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้าน การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาผ่านการพัฒนาผ่าน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)	ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
59	ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการ ปรับปรุงวิธีการสอน				
60	ท่านสามารถรับผิดชอบร่วมกับเพื่อนครูใน การพัฒนาและปรับปรุงแผนการเรียนการ สอนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน				
61	ท่านสามารถกระตุ้นการมีส่วนร่วมของเพื่อน ร่วมงานในการรับผิดชอบร่วมในกระบวนการ สอน				
<b>ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development)</b> หมายถึง กระบวนการที่เป็นเครื่องมือที่ ช่วยสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาโดยผ่านการเรียนรู้ร่วมกันใน ชุมชน การพัฒนาวิชาชีพนี้สามารถเกิดขึ้นได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การวิจัย การร่วม ฝึกอบรม และการทำกิจกรรมร่วมกัน					
62	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพของ ตนเองผ่านการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครูหรือ บุคลากรทางการศึกษาท่านอื่น				
63	ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนครูเพื่อ พัฒนาวิชาชีพ				
64	ท่านได้พัฒนาทักษะหรือความรู้ใหม่ ๆ ผ่าน กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ				

ข้อ	4. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้าน การจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาผ่านการพัฒนาผ่าน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)	ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
65	ท่านใช้แหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรในการ พัฒนาวิชาชีพของตนเอง การเรียนรู้จาก เพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย				



(ต่อ)

ข้อ	5. กรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<p><b>ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค</b> หมายถึง กระบวนการที่บุคคลสามารถนำบทเรียนจากความล้มเหลว ความท้าทาย หรือปัญหาที่พบเจอมาใช้ในการพัฒนาทักษะ ความสามารถ หรือปรับปรุงตนเอง โดยมองว่าอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้มากกว่าจะเป็นสิ่งกีดขวางความสำเร็จ การเรียนรู้ลักษณะนี้เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด Growth Mindset ซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคคลมองความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาและเติบโต</p>					
66	ท่านเคยมีประสบการณ์ในการเรียนรู้จากความล้มเหลวหรือความท้าทายในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้				
67	ท่านเชื่อว่าความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้และสามารถทำให้ท่านพัฒนาขึ้นได้				
68	ท่านมีทักษะเพียงพอในการรับมือและเรียนรู้จากอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้				
69	ท่านเห็นว่าการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มองอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้จะช่วยให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้				
70	ท่านเห็นความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ได้ทดลอง ค้นคว้า และเรียนรู้จากความผิดพลาด				
71	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้จากอุปสรรคได้ดียิ่งขึ้น				

(ต่อ)

ข้อ	5. กรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<p><b>ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้</b> หมายถึง การออกแบบกิจกรรมหรือสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความท้าทายต่อผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความพยายามและทักษะในการแก้ปัญหา ฝึกการคิดวิเคราะห์ และพัฒนาความสามารถในระดับที่สูงขึ้น การสร้างความท้าทายนี้ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดและลงมือปฏิบัติ รวมถึงสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อความล้มเหลวในการเรียนรู้</p>					
72	ท่านออกแบบกิจกรรมหรือสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความท้าทายต่อผู้เรียน				
73	ท่านเห็นว่าความท้าทายในการเรียนรู้สามารถช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทัศนคติเชิงบวกต่อความล้มเหลวได้				
74	ท่านเห็นว่าผู้เรียนในชั้นเรียนของท่านมีความพร้อมในการรับมือกับความท้าทาย				
75	ท่านคาดหวังว่าการสร้างความท้าทายในงานจัดการเรียนรู้จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ				
76	ท่านมีทักษะเพียงพอในการรับมือกับอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ท้าทายสำหรับผู้เรียน				
77	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความท้าทาย				

(ต่อ)

ข้อ	5. กรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<p><b>ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ</b> หมายถึง การที่บุคคลได้รับแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจจากการมีตัวอย่างของบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จหรือทำสิ่งที่มีคุณค่า โดยแบบอย่างเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการตั้งเป้าหมาย การพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น บุคคลที่เป็นแบบอย่างมักมีลักษณะเช่น ความมุ่งมั่น ความอดทน และความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถช่วยสร้างทัศนคติที่ดีและแรงบันดาลใจในเชิงบวกให้กับผู้ที่ติดตามหรือชื่นชม</p>					
78	ท่านมีประสบการณ์ที่ได้รับแรงบันดาลใจจากบุคคลต้นแบบหรือแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้				
79	ท่านเห็นว่าการมีบุคคลต้นแบบหรือแบบอย่างช่วยให้ท่านมีกำลังใจในการเผชิญกับความท้าทายหรือความยากลำบากในการจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น				
80	ท่านเห็นว่าครูผู้สอนที่มีบุคคลต้นแบบหรือแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้ สามารถส่งต่อแรงบันดาลใจด้านเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสู่ผู้เรียนได้				
81	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการเข้าถึงบุคคลต้นแบบหรือแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจในการจัดการเรียนรู้				
<p><b>ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม</b> หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเปิดรับความคิดเห็น ข้อติชม หรือคำวิจารณ์จากผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นในเชิงบวกหรือเชิงลบ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง โดยคำวิจารณ์และข้อติชมถือเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับการเรียนรู้ ช่วยให้บุคคลสามารถระบุจุดอ่อนและพัฒนาทักษะหรือความสามารถให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการฝึกทักษะในการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์</p>					
82	ท่านมองว่าคำวิจารณ์หรือข้อติชมจากครูเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง				

(ต่อ)

ข้อ	5. กรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
83	ท่านมักจะขอคำแนะนำหรือคำติชมจากครู เพื่อช่วยให้ฉันพัฒนาการเรียนของตนเอง				
84	ท่านสามารถแยกแยะระหว่างคำวิจารณ์ที่ เป็นประโยชน์กับคำวิจารณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ และเลือกนำไปปรับปรุงเฉพาะส่วนที่เป็น ประโยชน์				
85	หากเพื่อนครูแนะนำให้ท่านปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแนวทางการสอน ท่านยินยอมดีลอง ปรับใช้เพื่อดูผลลัพธ์ที่ดีขึ้น				
<p><b>ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้</b> หมายถึง ความตั้งใจจริงและการอุทิศเวลา พลังงาน และทรัพยากรในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถ พัฒนาทักษะและความรู้ได้อย่างเต็มที่ ครูหรือผู้จัดการเรียนรู้ที่มีความมุ่งมั่นจะใส่ใจในการออกแบบ และดำเนินการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงสนับสนุนผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้พวกเขาบรรลุ เป้าหมายทางการศึกษา ความมุ่งมั่นนี้ยังรวมถึงการติดตามและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ตาม ความต้องการของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ</p>					
86	ท่านทุ่มเทให้การเตรียมการสอนที่ ละเอียดรอบคอบ จัดทำสื่อการเรียนรู้ที่ หลากหลาย				
87	ท่านให้ความสนใจความก้าวหน้าของผู้เรียน เป็นรายบุคคล ติดตามการเรียนรู้ และให้ คำแนะนำอย่างเป็นส่วนตัวเพื่อช่วยให้ผู้เรียน พัฒนาตนเอง				
88	ท่านมีความตั้งใจในการพัฒนาทักษะการ สอนของตนเอง ปรับปรุงวิธีการสอนให้ ทันสมัยตามความต้องการของผู้เรียนและ สังคมที่เปลี่ยนไป				

(ต่อ)

ข้อ	5. กรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
89	ครูมุ่งมั่นในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิด ความอยากเรียนรู้ มีความอดทนและ พยายามเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทาย				
90	ท่านมีความพยายามในการฝ่าฝืนอุปสรรค เพื่อให้ยังคงสามารถมุ่งมั่นและทุ่มเทในการ จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
91	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มี ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้ ภายใต้ข้อจำกัดของบริบทสถานศึกษา				
<p><b>ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยผ่านการ ทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่ว่าผู้คนสามารถพัฒนาความสามารถและสติปัญญาของตนได้อย่างมี นัยสำคัญผ่านความพยายามและการทำงานหนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้จากประสบการณ์ และความผิดพลาด แนวคิดนี้มีมักถูกเชื่อมโยงกับ "Growth Mindset" ซึ่งส่งเสริมให้บุคคลมองว่า ความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถที่มีอยู่เดิม แต่ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาและการ ยอมรับความท้าทาย</b></p>					
92	ท่านเคยมีประสบการณ์ที่ความพยายามและ การฝึกฝนช่วยให้ท่านพัฒนาความสามารถได้				
93	ท่านเชื่อว่าความสามารถของคนเราสามารถ พัฒนาได้จากการเรียนรู้และการทำงานหนัก				
94	ท่านเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ได้ ไม่ว่าจะอายุมากแค่ไหนก็ตาม หากตั้งใจ เรียนรู้				
95	ท่านพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้มี ความก้าวหน้าในการจัดการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้น				

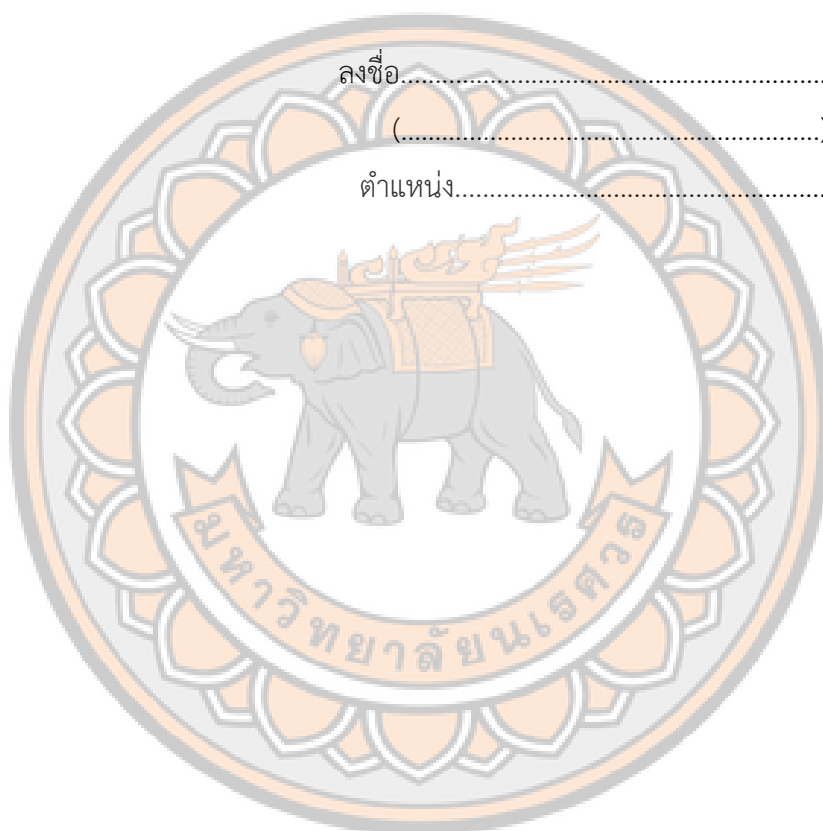
(ต่อ)

ข้อ	5. กรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	ผลการ พิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
96	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ได้เข้า ร่วมการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียน รู้อยู่เสมอ				

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....



ภาคผนวก ฉ ผลการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ตารางแสดงผลพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คน)			IOC	แปลผล
	1	2	3		
1	+1	+1	0	0.66	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

(ต่อ)

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คน)			IOC	แปลผล
	1	2	3		
21	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	+1	+1	0	0.66	ใช้ได้
28	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
29	+1	+1	0	0.66	ใช้ได้
30	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
35	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
36	+1	+1	0	0.66	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
45	0	+1	+1	0.66	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

(ต่อ)

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คน)			IOC	แปลผล
	1	2	3		
48	+1	+1	0	0.66	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
59	+1	+1	0	0.66	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
64	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
65	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
66	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
67	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
68	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
69	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
70	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
71	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
72	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
73	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
74	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้

(ต่อ)

ข้อที่	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คน)			IOC	แปลผล
	1	2	3		
75	+1	+1	0	0.66	ใช้ได้
76	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
77	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
78	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
79	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
80	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
81	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
82	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
83	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
84	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
85	0	+1	+1	0.66	ใช้ได้
86	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
87	+1	+1	0	0.66	ใช้ได้
88	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
89	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
90	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
91	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
92	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
93	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
94	+1	0	+1	0.66	ใช้ได้
95	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
96	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโต  
ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

**แบบสัมภาษณ์เพื่อสร้างแนวทางและคู่มือการใช้  
แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาส  
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**คำชี้แจง**

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโต  
ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณาวงษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริม  
รอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของ  
ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน

ขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย  
สาขาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

**ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์**

ชื่อ - นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด.....

ประสบการณ์การทำงาน.....

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

วัน/เดือน/ปีที่ให้สัมภาษณ์.....

**ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเด็นต่อไปนี้

**1. ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค**

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูได้เปิดโอกาสให้ได้ตนเองได้ทดลอง ค้นคว้า และเรียนรู้จากความผิดพลาดในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

**2. ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้**

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการแข่งขันหรือทำกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และความพยายามมากกว่าเดิมได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

### 3. ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูตั้งเป้าหมายการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยอ้างอิงจากประสบการณ์หรือแนวคิดของบุคคลที่เป็นแบบอย่างจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นได้อย่างไร

.....

.....

.....

### 4. ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และ ข้อติชม

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูสามารถแยกแยะระหว่างคำวิจารณ์ที่เป็นประโยชน์กับคำวิจารณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ และเลือกนำไปปรับปรุงเฉพาะส่วนที่เป็นประโยชน์ได้อย่างไร

.....

.....

.....

### 5. ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ปรับปรุงวิธีการสอนให้ทันสมัยตามความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างไร

.....

.....

.....

### 6. ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นในการเรียนรู้เทคโนโลยีหรือแนวคิดใหม่ ๆ แม้ว่าจะไม่คุ้นเคยมาก่อนได้อย่างไร

.....

.....

.....

### 7. ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านออนไลน์ (Online Learning)

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมความสามารถของครูในการใช้แพลตฟอร์มประชุมวิดีโอสำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ เช่น Zoom, Google Meet หรือ Microsoft Teams ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

### 8. ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study)

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมความสามารถของครูที่ใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายในการเรียนรู้และบูรณาการความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนรู้ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

### 9. ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านการบรรยาย (Lecture)

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้หรือกิจกรรมที่สร้างความสนใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลายได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

### 10. ด้านแนวทางการส่งเสริมผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community)

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และนำประสบการณ์ไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้นได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

**\*ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์\*\***

ภาคผนวก ข ร่างโครงสร้างของแนวทางและคู่มือการใช้การส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	ชื่อกิจกรรม	กรอบคิดเติบโต	รูปแบบแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต	ระยะเวลา
1	โครงการอบรมพัฒนาครู	- ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ - ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค	1. การพัฒนาผ่านออนไลน์ 2. การพัฒนาผ่านการบรรยาย	6 ชั่วโมง
2	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	- ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ - ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม	การพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	2 ชั่วโมง
3	การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้	- ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ - ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้	การพัฒนาผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3 ชั่วโมง
4	การนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้	- ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ - ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม - ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค	การพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1 ชั่วโมง
<b>รวมทั้งหมด 4 กิจกรรม จำนวน 12 ชั่วโมง</b>				

ภาคผนวก ฅ แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชำนาญ ปาณางษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วยการประเมินคุณภาพ 3 ด้าน คือ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง

ขอความอนุเคราะห์ที่ท่านพิจารณาประเด็นการประเมินว่าคุณภาพของรูปแบบในแต่ละด้าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน โดยมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง อยู่ใน ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง อยู่ใน ระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง อยู่ใน ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง อยู่ใน ระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

ในกรณีที่ท่านเห็นว่ามีส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ขอความกรุณาระบุเพิ่มเติมในตอนท้าย

ทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และเสียสละเวลาอันมีค่าของท่าน เพื่อพิจารณา ตรวจสอบคุณภาพของแนวทาง ฯ ในครั้งนี้และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์และนำไปสู่กระบวนการที่เหมาะสมในการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพต่อไป

นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย

สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้					ระดับความถูกต้อง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. หลักการและเหตุผลของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา															
2. แนวคิดพื้นฐานของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา															
3. วัตถุประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา															
4. กลุ่มเป้าหมายของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา															
5. โครงสร้างของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา															
6. กระบวนการจัดกิจกรรมตามแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา															
7. สถานที่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และวิทยากร/ผู้เชี่ยวชาญ															
8. การวัดผลและประเมินผลของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา															
9. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถนำสู่การปฏิบัติในโรงเรียนและประเมินได้ตามสภาพจริง															

ลงชื่อ.....

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก ญ ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ของแนวทางการส่งเสริม  
 กรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน  
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน

ตารางผลการประเมินความเหมาะสม ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของ  
 ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\bar{X}$	S.D	ระดับ คุณภาพ
	1	2	3	4	5			
1. หลักการและเหตุผลของแนวทางการส่งเสริม กรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5	5	5	5	4	4.80	0.41	มากที่สุด
2. แนวคิดพื้นฐานของแนวทางการส่งเสริม กรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4	4	5	5	5	4.60	0.55	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมกรอบ คิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5	5	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
4. กลุ่มเป้าหมายของแนวทางการส่งเสริมกรอบ คิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5	5	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
5. โครงสร้างของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิด เติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	4	4	4	5	4	4.20	0.41	มาก
6. กระบวนการจัดกิจกรรมตามแนวทางการ ส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4	5	4	5	4	4.40	0.52	มาก
7. สถานที่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และวิทยากร/ ผู้เชี่ยวชาญ	5	5	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
8. การวัดผลและประเมินผลของแนวทางการ ส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4	4	5	5	4	4.40	0.52	มาก
9. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการ จัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียน และประเมินได้ตามสภาพจริง	5	5	4	5	5	4.80	0.41	มากที่สุด

ตารางแสดงผลการประเมินความเป็นไปได้ ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการ  
เรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\bar{X}$	S.D	ระดับ คุณภาพ
	1	2	3	4	5			
1. หลักการและเหตุผลของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5	5	5	4	4	4.60	0.52	มากที่สุด
2. แนวคิดพื้นฐานของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5	4	5	5	5	4.80	0.41	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5	5	5	4	5	4.80	0.41	มากที่สุด
4. กลุ่มเป้าหมายของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5	5	5	5	5	4.80	0.52	มากที่สุด
5. โครงสร้างของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4	4	4	5	4	4.20	0.41	มาก
6. กระบวนการจัดกิจกรรมตามแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4	5	4	5	4	4.60	0.52	มากที่สุด
7. สถานที่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และวิทยากร/ผู้เชี่ยวชาญ	5	5	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
8. การวัดผลและประเมินผลของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5	4	5	5	4	4.60	0.52	มากที่สุด
9. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียนและประเมินได้ตามสภาพจริง	4	5	4	5	5	4.60	0.55	มากที่สุด

ตารางแสดงผลการประเมินความถูกต้อง ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการ  
เรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายการประเมิน	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					$\bar{X}$	S.D	ระดับ คุณภาพ
	1	2	3	4	5			
1. หลักการและเหตุผลของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5	5	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
2. แนวคิดพื้นฐานของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5	4	5	5	5	4.80	0.41	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5	5	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
4. กลุ่มเป้าหมายของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5	5	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
5. โครงสร้างของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5	4	5	5	5	4.80	0.41	มากที่สุด
6. กระบวนการจัดกิจกรรมตามแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	5	5	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
7. สถานที่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และวิทยากร/ผู้เชี่ยวชาญ	5	5	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด
8. การวัดผลและประเมินผลของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4	4	5	5	5	4.60	0.55	มากที่สุด
9. แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สามารถนำไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียนและประเมินได้ตามสภาพจริง	5	5	5	5	5	5.00	0.00	มากที่สุด

ภาคผนวก ฎ คู่มือแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู  
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**1. หลักการและเหตุผลของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน  
ขยายโอกาสทางการศึกษา**

โลกยุคใหม่หลังวิกฤติโควิด 19 เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทั้งเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลต่อระบบการศึกษาและบทบาทของครูอย่างมาก ครูจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้ทันกับความต้องการของผู้เรียน เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทำให้รูปแบบการเรียนการสอนต้องเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่นักเรียนมีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย และมีข้อจำกัดแตกต่างกันไปตามบริบทของชุมชน การพัฒนากรอบคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของครูมีผลต่อการพัฒนาการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ ครูควรได้รับการพัฒนาให้เป็นแบบอย่างที่ดีและช่วยปลูกฝังกรอบคิดเติบโตให้กับผู้เรียน โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ การชื่นชมความพยายาม และลดการเปรียบเทียบ นอกจากนี้กรอบคิดเติบโตช่วยให้ครูปรับเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับความฉลาด เชื่อว่าทุกคนสามารถพัฒนาได้ ส่งผลให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายระยะยาวและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมแนวคิดนี้จึงช่วยให้ทั้งครูและนักเรียนเอาชนะอุปสรรคและเติบโตไปพร้อมกัน

แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องใช้แนวทางที่หลากหลายและยืดหยุ่นทั้งในด้านรูปแบบกิจกรรม วิธีการเรียนรู้ และสื่อการสอน รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา “กรอบคิดเชิงบวก” เกี่ยวกับความสามารถในการ เรียนรู้และเติบโตของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่กลัวความล้มเหลว และพร้อมเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูเปิดใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ กล้าพัฒนาตนเอง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และสามารถพาผู้เรียนให้เติบโตอย่างเต็มศักยภาพได้อย่างยั่งยืน

## 2. แนวคิดพื้นฐานของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

**2.1 แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา** เป็นกระบวนการดำเนินการ รูปแบบ วิธีการ และปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 แนวทาง คือ

2.1.1 การส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาผ่านการพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) กระบวนการเรียนรู้การฝึกอบรม หรือการพัฒนาทักษะและความรู้โดยใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสื่อกลาง ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้จากทุกที่และทุกเวลา โดยไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมในสถานที่จริง การพัฒนาผ่านออนไลน์รวมถึงการใช้สื่อการสอนออนไลน์ เช่น วิดีโอ บทเรียนเชิงโต้ตอบ การประชุมวิดีโอ และระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (Learning Management System หรือ LMS) ที่ช่วยในการติดตามความก้าวหน้าและการประเมินผลการเรียนรู้ โดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างยืดหยุ่นตามความต้องการของตนเอง

2.1.2 การส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study) กระบวนการที่ผู้เรียนเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ของตนเอง โดยไม่ต้องมีการควบคุมหรือคำแนะนำจากครูหรือผู้สอนอย่างใกล้ชิด ซึ่งผู้เรียนจะรับผิดชอบในการจัดการเวลา, วางแผนการเรียนรู้, เลือกแหล่งข้อมูล, และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง

2.1.3 การส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาผ่านการบรรยาย (Lecture) รูปแบบการเรียนการสอนที่ได้รับความนิยมในหลายระดับการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการถ่ายทอดข้อมูลจากผู้สอนไปยังผู้เรียนในลักษณะที่มีการจัดระเบียบและมักมีการนำเสนอด้วยสื่อการสอนต่าง ๆ เช่น สไลด์, เอกสาร, หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ

2.1.4 การส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) เป็นกลุ่มของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ร่วมมือกันในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการสอน โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน การสร้างและส่งเสริม PLC

**2.2 กรอบคิดเติบโต** เป็นสิ่งที่มีบทบาทในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งในด้านกระบวนการเรียนรู้ การจัดการปัญหา บุคลิกภาพ และการปรับตัว ดังนั้น กรอบความคิดเติบโตจึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ อันนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิตต่อไป โดย Carol Dweck (2006) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของกรอบแนวคิดแบบเติบโตของครู มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

### 2.2.1 การเรียนรู้จากอุปสรรค

กระบวนการที่บุคคลสามารถนำบทเรียนจากความล้มเหลว ความท้าทาย หรือปัญหาที่พบเจอมาใช้ในการพัฒนาทักษะ ความสามารถ หรือปรับปรุงตนเอง โดยมองว่าอุปสรรคเป็นโอกาสในการเรียนรู้มากกว่าจะเป็นสิ่งกีดขวางความสำเร็จ การเรียนรู้ลักษณะนี้เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด Growth Mindset ซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคคลมองความผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาและเติบโต

### 2.2.2 การสร้างความท้าทายในงานจัดการเรียนรู้

เป็นการออกแบบกิจกรรมหรือสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความท้าทายต่อผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความพยายามและทักษะในการแก้ปัญหา ฝึกการคิดวิเคราะห์ และพัฒนาความสามารถในระดับที่สูงขึ้น การสร้างความท้าทายนี้ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดและลงมือปฏิบัติ รวมถึงสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อความล้มเหลวในการเรียนรู้

### 2.2.3 การมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ

การที่บุคคลได้รับแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจจากการมีตัวอย่างของบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จหรือทำสิ่งที่มีคุณค่า โดยแบบอย่างเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการตั้งเป้าหมาย การพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น บุคคลที่เป็นแบบอย่างมักมีลักษณะเช่น ความมุ่งมั่น ความอดทน และความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถช่วยสร้างทัศนคติที่ดีและแรงบันดาลใจในเชิงบวกให้กับผู้ที่ติดตามหรือชื่นชม

### 2.2.4 การเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม

เป็นกระบวนการที่บุคคลเปิดรับความคิดเห็น ข้อติชม หรือคำวิจารณ์จากผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นในเชิงบวกหรือเชิงลบ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง โดยคำวิจารณ์และข้อติชมถือเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถระบุจุดอ่อนและพัฒนาทักษะหรือความสามารถให้ดีขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นการฝึกทักษะในการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์

### 2.2.5 ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้

เป็นความตั้งใจจริงและการอุทิศเวลา พลังงาน และทรัพยากรในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพสูง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ได้อย่างเต็มที่ ครูหรือผู้จัดการเรียนรู้ที่มีความมุ่งมั่นจะใส่ใจในการออกแบบและดำเนินการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงสนับสนุนผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ความมุ่งมั่นนี้ยังรวมถึงการติดตามและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

### 2.2.6 ความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

เป็นความเชื่อที่ว่าผู้คนสามารถพัฒนาความสามารถและสติปัญญาของตนได้อย่างมีนัยสำคัญ ผ่านความพยายามและการทำงานหนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้จากประสบการณ์และความผิดพลาด แนวคิดนี้มักถูกเชื่อมโยงกับ "Growth Mindset" ซึ่งส่งเสริมให้บุคคลมองว่า ความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถที่มีอยู่เดิม แต่ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาและการยอมรับความท้าทาย

### 3. วัตถุประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

เมื่อครูได้รับการส่งเสริมตามแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแล้วนั้น ครูควรเกิดคุณลักษณะตามกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

3.1 ครูสามารถนำบทเรียนจากความล้มเหลว ความท้าทาย หรือปัญหาที่พบเจอมาใช้ในการพัฒนาทักษะ ความสามารถ หรือปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ 3 ข้อ คือ

- 1) ครูทบทวนการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างมีเหตุผล สามารถระบุจุดอ่อนหรือข้อผิดพลาดของตนเอง เพื่อเป็นข้อควรระวังและพัฒนาในครั้งต่อไป
- 2) ครูใช้ประสบการณ์จากความล้มเหลวหรือปัญหาที่พบ เพื่อนำมาปรับเปลี่ยน วิธีการสอน หรือพัฒนาสื่อและกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นกับผู้เรียน
- 3) ครูมีความตั้งใจในการเรียนรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากเพื่อนครู หนังสือ วิดีโอ บทความวิชาการ หรือการอบรม เพื่อนำแนวทางหรือแนวคิดใหม่มาแก้ไขหรือ พัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง

3.2 ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้หรือสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีความท้าทายต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดและลงมือปฏิบัติ รวมถึงสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อความล้มเหลวในการเรียนรู้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ 3 ข้อ คือ

- 1) ครูใช้คำถามกระตุ้นความคิด หรือสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่มีความท้าทาย เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ คิดเชิงสร้างสรรค์ และฝึกการตัดสินใจ โดยมีการบวนการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง
- 2) ครูไม่ตำหนิผู้เรียนเมื่อเกิดข้อผิดพลาด แต่ใช้โอกาสนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้ แทนการเฉยทันที
- 3) ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ฝึกการฟังอย่างไม่ตัดสิน

3.3 ครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจ หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนครูและผู้เรียน ในการพัฒนาตนเอง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ 3 ข้อ คือ

- 1) ครูเป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอและนำสิ่งที่เรียนรู้มาปรับใช้กับการสอน
- 2) ครูสามารถแบ่งปันประสบการณ์ แนวคิด หรือวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ได้ผลดีให้กับเพื่อนครูในรูปแบบที่เข้าใจง่าย พร้อมให้คำแนะนำและสนับสนุนอย่างเป็นมิตร
- 3) แสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการสอน พุดให้กำลังใจผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และเป็นแรงผลักดันให้ทั้งนักเรียนและเพื่อนครูอยากพัฒนาตนเองตาม

3.4 ครูสามารถเปิดรับความคิดเห็น ข้อติชม หรือคำวิจารณ์จากผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นในเชิงบวกหรือเชิงลบ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ 3 ข้อ คือ

- 1) ครูสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเคารพและไม่ได้แย้งทันที
- 2) ครูนำข้อคิดเห็นหรือคำวิจารณ์ที่ได้รับไปพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณ
- 3) ครูแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาในด้านที่ได้รับข้อเสนอแนะ

3.5 ครูมีความตั้งใจจริงและการอุทิศเวลา และทรัพยากรในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ 3 ข้อ คือ

- 1) ครูจัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน
- 2) ครูบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเตรียมการสอนและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3) ครูพัฒนาบรรยากาศในห้องเรียนให้เป็นมิตร ปลอดภัย และส่งเสริมการเรียนรู้มีส่วนร่วม

ส่วนร่วม

3.6 ครูมีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาของครูและนักเรียนสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามและการทำงานหนัก โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ 3 ข้อ คือ

- 1) ครูส่งเสริมให้นักเรียนเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
- 2) ครูมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ
- 3) ครูปรับกระบวนการเรียนการสอนให้ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ต่อเนื่อง

#### 4. กลุ่มเป้าหมายของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหัวหน้างานบริหารงานบุคคลโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 5. โครงสร้างของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 6 กิจกรรม ใช้เวลาในการส่งเสริม รวม 15 ชั่วโมง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ที่	ชื่อกิจกรรม	กรอบคิดเติบโต	รูปแบบแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโต	ระยะเวลา
1	โครงการอบรมพัฒนาครู	- ด้านความคิดที่เชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ - ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค	1. การพัฒนาผ่านออนไลน์ 2. การพัฒนาผ่านการบรรยาย	6 ชั่วโมง
2	ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	- ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ - ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม	การพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	2 ชั่วโมง
3	การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้	- ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ - ด้านความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการจัดการเรียนรู้	การพัฒนาผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3 ชั่วโมง
4	การนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1	- ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ - ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม - ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค	การพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1 ชั่วโมง
5	การนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2	- ด้านการสร้างความท้าทายในการจัดการเรียนรู้ - ด้านการเรียนรู้จากคำวิจารณ์และข้อติชม - ด้านการเรียนรู้จากอุปสรรค	การพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	1 ชั่วโมง
6	การจัดนิทรรศการการเรียนรู้ Best practice การจัดการเรียนรู้	- ด้านการมีแบบอย่างในการสร้างแรงบันดาลใจ	การพัฒนาผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	2 ชั่วโมง
<b>รวมทั้งหมด 6 กิจกรรม จำนวน 15 ชั่วโมง</b>				

## 6. กระบวนการจัดกิจกรรมตามแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กระบวนการจัดกิจกรรมตามแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีดังนี้

6.1 รูปแบบการจัดกิจกรรมตามแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

6.2 ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมตามแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 15 ชั่วโมง

6.3 คู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย แนวทางการนำกิจกรรมตามแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และโครงการอบรมพัฒนาครูสู่การสอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หรือหัวหน้างานฝ่ายบุคคลนำไปใช้

6.4 สถานที่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และวิทยากร/ผู้เชี่ยวชาญให้ครบ ที่จำเป็นต้องใช้เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

6.5 การวัดผลประเมินผล เป็นการประเมินพฤติกรรมกรมีกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

6.6 การประเมินโครงการอบรมพัฒนาครูสู่การสอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech (1) ประเมินความพึงพอใจการอบรม (2) ประเมินความรู้ก่อนและหลังการอบรม (3) ประเมินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ และ (4) ประเมินตนเองและสะท้อนคิด

6.7 การประเมินแนวทางและคู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (1) ประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม (2) ประเมินความพึงพอใจการใช้แนวทางและคู่มือฯ

## 7. การวัดผลและประเมินผลของแนวทางการส่งเสริมรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1. วัดและประเมินผลพฤติกรรมกรมีกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

2. การประเมินโครงการอบรมพัฒนาครูสู่การสอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech เพื่อวัดกรมีกรอบคิดเติบโตและประเมินพฤติกรรมกรมีกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู

**คู่มือการใช้แนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู  
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

แนวทางการนำแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้

1. ศึกษาเอกสารแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งฉบับอย่างละเอียด

2. ศึกษาวัตถุประสงค์ของแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูเกิดกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ตามลำดับขั้นตอน

3. วางแผนการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับกิจกรรมตามแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความเหมาะสมของบริบทโรงเรียน

4. เตรียมความพร้อมของสถานที่ สื่อการส่งเสริม และวิทยากร/ผู้เชี่ยวชาญให้ครบ และสอดคล้องกับกิจกรรมตามแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ครูควรมีบทบาทในการสนับสนุน แนะนำ ให้กำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

## กิจกรรมที่ 1

### โครงการอบรมพัฒนาครูผู้สอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech

โครงการ “อบรมพัฒนาครูผู้สอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech ของครู

โรงเรียนบ้านเขาสมอแกลงรั้วศิริวัฒน์อุปถัมภ์”

ผู้รับผิดชอบ นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย

โทรศัพท์ 097-9278382

E-mail : thanyasiripummichai@gmail.com

#### ส่วนที่ 1 ความเชื่อมโยง ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ

##### 1.1 ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ 1)

1) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

##### 1.2 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ

1) ด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา

##### 1.3 กลยุทธ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) ด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

##### 1.4 ตัวชี้วัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ตัวชี้วัดที่ 9** ร้อยละของผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

**ตัวชี้วัดที่ 18** ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สามารถบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

**ตัวชี้วัดที่ 19** ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงาน

#### ส่วนที่ 2 รายละเอียดโครงการ

##### 2.1 หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผ่านแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 12 การพัฒนาการเรียนรู้เพราะการพัฒนาการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะยกระดับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัย เพื่อพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ มีสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงเป็นการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามศักยภาพ ความสนใจ ความถนัด และตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดยมีเป้าหมายให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตาม

มาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งให้คนไทยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถของพหุปัญญาดีขึ้น

เมื่อสังคมโลกยุคใหม่ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญการนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน ครูในศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับตัวให้เข้ากับการเรียนรู้ให้เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย ทั้งนี้ต้องพัฒนาทักษะด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามามีบทบาทอย่างมาก ในวงการศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถชี้แนะและส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตลอดเวลา นอกจากนี้กรอบคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มีผลต่อการพัฒนาการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยกรอบคิดแบบเติบโต กล่าวถึง เชื่อว่าความสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายามและการเรียนรู้ บุคคลที่มีแนวคิดนี้มุ่งเน้นการพัฒนาตนเอง ใช้ความล้มเหลวเป็นโอกาสเรียนรู้ และปรับตัวได้ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ครูที่มีกรอบคิดเติบโตสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนในระยะยาว ซึ่งส่งผลต่อการเลือกเนื้อหา วิธีสอน และการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมแนวคิดนี้จะช่วยให้ทั้งครูและนักเรียนเอาชนะอุปสรรคและเติบโตไปพร้อมกัน ซึ่งแนวทางและความเป็นไปได้ในการพัฒนาครูสู่การสอนยุคใหม่ด้วยกรอบคิดเติบโตและเทคโนโลยีทางการศึกษานั้นต้องดำเนินการทั้งด้านนโยบาย การบริหารและด้านการพัฒนาของครู และการจัดหาอุปกรณ์ที่เหมาะสมควบคู่กันไป จึงจะทำให้ครูเป็นครูอย่างแท้จริง ซึ่งครูโรงเรียนบ้านเขาสมอแกลงรีวิวัฒน์อุปถัมภ์ส่วนใหญ่ยังยึดติดกับรูปแบบการสอนเดิม ไม่ปรับใช้เทคโนโลยีหรือแนวทางการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เช่น การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาส่งผลให้การเรียนรู้ของนักเรียนไม่ตอบสนองต่อโลกยุคดิจิทัล

จากสภาพปัญหาดังกล่าว โรงเรียนบ้านเขาสมอแกลงรีวิวัฒน์อุปถัมภ์ จึงได้จัดทำอบรมพัฒนาครูสู่การสอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech ของครูโรงเรียนบ้านเขาสมอแกลงรีวิวัฒน์อุปถัมภ์ เพื่อให้พัฒนาครูผู้สอนเปิดใจเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สามารถปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนมีความรู้ เกิดแนวคิด มุมมองในวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสื่อการสอนที่ทันสมัย และปรับกระบวนการสอนให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

## 2.2 วัตถุประสงค์

2.2.1 เพื่อพัฒนาครูให้มีกรอบคิดแบบเติบโต มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ ปรับปรุงการสอน และพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

2.2.2 เพื่อพัฒนาครูผู้สอน สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสื่อการสอนที่ทันสมัย และปรับกระบวนการสอนให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

## 2.3 เป้าหมาย

### 2.3.1 เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output)

ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านเขาสมอแครงรวิวิวัฒน์อุปถัมภ์

### 2.3.2 เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome)

ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาให้เกิดทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง และมีความรู้ ทักษะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

## 2.4 ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)

### 2.4.1 เชิงปริมาณ

ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านเขาสมอแครงรวิวิวัฒน์อุปถัมภ์ จำนวน 15 คน ได้รับการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัยและหลากหลาย

### 2.4.2 เชิงคุณภาพ

ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านเขาสมอแครงรวิวิวัฒน์อุปถัมภ์ มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ ปรับปรุงการสอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย

## 2.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

2.5.1 ครูผู้สอนได้รับการพัฒนารอบคิดแบบเติบโต มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ ปรับปรุงการสอน

2.5.2 ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการจัดการเรียนรู้

## 2.6 กลุ่มเป้าหมายผู้ได้รับผลประโยชน์

นักเรียนโรงเรียนบ้านเขาสมอแครงรวิวิวัฒน์อุปถัมภ์

## 2.7 พื้นที่ดำเนินโครงการ

โรงเรียนบ้านเขาสมอแครงรวิวิวัฒน์อุปถัมภ์ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

## 2.8 ระยะเวลาดำเนินโครงการ

มกราคม 2568 – มีนาคม 2568

## 2.9 แผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

วงเงินงบประมาณที่ดำเนินการ 5,000 บาท

แผนการปฏิบัติงาน (กิจกรรม)	ระยะเวลา การดำเนินงาน	หมายเหตุ
1. ประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน	27 มกราคม 2568	
2. การอบรมพัฒนาคู่มือการสอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech 2.1 กิจกรรมเรื่องเล่าครูดีในดวงใจ 2.2 เรียนรู้พื้นฐานการใช้ Zoom และฝึกปฏิบัติการใช้ Zoom / Line Meeting 2.3 เรียนรู้การสร้างสื่อด้วยเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และฝึกภาคปฏิบัติ - Padlet - Botnoi - Fotor สร้างการ์ตูน mini จากภาพถ่าย - Hedra แนะนำตัว - Magic school แผนการจัดการเรียนรู้ - Gamma	2 มีนาคม 2568	
4. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	3 มีนาคม 2568	
5. ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้	4 มีนาคม 2568	
6. นิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้	10 มีนาคม 2568	
7. นิเทศการการเรียนรู้	14 มีนาคม 2568	
8. สรุปผลและจัดทำรูปเล่ม	17 มีนาคม 2568	

## 2.10 การติดตามและประเมินผล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล
<p>ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านเขาสมอแครง            รั้วศิริวัฒน์อุปถัมภ์ อย่างน้อยร้อยละ 80            เกิดการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ            เผยแพร่เทคนิค/วิธีการจัดการเรียนรู้            และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาในการ            พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตาม            ความต้องการและบริบทของผู้เรียนและ            สถานศึกษา</p>	<p>- นิเทศ กำกับติดตามการ            จัดการเรียนรู้</p>	<p>เครื่องมือนิเทศ กำกับติดตามการ            จัดการเรียนรู้</p>
<p>ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านเขาสมอแครง            รั้วศิริวัฒน์อุปถัมภ์ อย่างน้อยร้อยละ 80            เกิดทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้            ปรับปรุงการสอน เทคนิคการจัดการ            เรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา            ที่ทันสมัย</p>	<p>- นิเทศ กำกับติดตามการ            จัดการเรียนรู้</p>	<p>เครื่องมือนิเทศ กำกับติดตามการ            จัดการเรียนรู้</p>

ปฏิทินการดำเนินการ

โครงการ “การอบรมพัฒนาครูสู่การสอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech”

วัน เดือน ปี	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
27 มกราคม 2568	ประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน	-	ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ
2 มีนาคม 2568	กิจกรรม 1 การอบรมพัฒนาครูสู่การสอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech	2,000	นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย
3 มีนาคม 2568	กิจกรรม 2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	-	นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย
4 มีนาคม 2568	กิจกรรม 3 ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้	2,500	นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย
7 มีนาคม 2568	กิจกรรม 4 นิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1	-	ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย
10 มีนาคม 2568	กิจกรรม 5 นิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2	-	ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย
14 มีนาคม 2568	กิจกรรม 6 นิทรรศการการเรียนรู้	500	ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย
<b>รวม</b>			<b>5,000</b>

(ลงชื่อ).....ผู้รับผิดชอบโครงการ

(นางสาวธัญญาศิริ ภูมิชัย)

ตำแหน่ง ครูโรงเรียนบ้านเขาสมอแกลงรั้วศิริวัฒน์อุปถัมภ์

(ลงชื่อ).....ผู้อนุมัติโครงการ

(นางสาวจันทร์ตนัน บุญพร้อม )

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาสมอแกลงรั้วศิริวัฒน์อุปถัมภ์

กำหนดการ

“การอบรมพัฒนาครูสู่การสอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech”

วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ.2568

ณ โรงเรียนบ้านเขาสมอแกลงรีวิวิวัฒน์อุปถัมภ์

- .....
- เวลา 08.00-08.30 น. ลงทะเบียน
- เวลา 08.30-08.45 น. พิธีเปิดโดย นางสาวจันทร์รัตน์ บุญพร้อม  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาสมอแกลงรีวิวิวัฒน์อุปถัมภ์  
กล่าวต้อนรับวิทยากรที่มีกรอบคิดเติบโตและมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี
- เวลา 08.45-09.00 น. ทดสอบ Pre-test
- เวลา 09.00-10.00 น. กิจกรรมเรื่องเล่าครูดีในดวงใจ
- เวลา 10.00-12.00 น. เรียนรู้พื้นฐานการใช้ Zoom และฝึกปฏิบัติการใช้ Zoom / Line Meeting
- การเปิด ปิดไมค์/ กล้อง
  - การยกมือ
  - การแชร์สไลด์
  - การเปลี่ยนภาพพื้นหลัง ฯลฯ
- เวลา 12.00-13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- เวลา 13.00-16.00 น. เรียนรู้การสร้างสื่อด้วยเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และฝึกภาคปฏิบัติ
- Padlet
  - Botnoi
  - Fotor สร้างการ์ตูน mini จากภาพถ่าย
  - Hedra แนะนำตัว
  - Magic school แผนการจัดการเรียนรู้
  - Gamma
- เวลา 16.00-16.30 น. ทดสอบ Pre-test
- สรุปและอภิปรายข้อซักถาม/พิธีปิด

**แบบประเมินความรู้ ก่อนอบรม (Pretest)**  
**โครงการอบรมพัฒนาครูผู้สอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech**  
**สำหรับ ผู้เข้าร่วมการอบรม**

**คำชี้แจง**

1. แบบทดสอบนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บประเมินความรู้ ก่อนอบรม (Pretest) โครงการอบรมพัฒนาครูผู้สอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech" ณ โรงเรียนบ้านเขาสมอแกลงรีวิวัฒน์อุปถัมภ์ เพื่อนำผลที่ได้ไปประเมินผลการดำเนินการโครงการ จึงขอความร่วมมือท่านได้ทำแบบทดสอบนี้ตามความรู้ความสามารถของท่านอย่างแท้จริง

2. การตอบหรือให้ข้อมูลแบบสอบถามนี้ จะไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของท่านและคณะผู้ดำเนินการ จะเก็บข้อมูลส่วนตัวของท่านเป็นความลับ และจะนำไปเปรียบเทียบกับผลทดสอบหลังการอบรมโครงการ

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....

**ส่วนที่ 2 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech**

**1. Growth Mindset หมายถึงอะไร**

- ก. การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นเฉพาะผู้มีพรสวรรค์
- ข. เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้
- ค. เชื่อว่าความสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม
- ง. กระบวนการเรียนรู้ที่ไม่จำเป็นต้องมีการปรับตัว

**2. ข้อใดเป็นประโยชน์ของการมี Growth Mindset ในการเรียนรู้**

- ก. ช่วยให้ผู้เรียนมีความพยายามและสามารถพัฒนาทักษะได้อย่างต่อเนื่อง
- ข. ทำให้ผู้เรียนไม่ต้องพยายามเพราะเชื่อว่าตนเองเก่งอยู่แล้ว
- ค. ลดโอกาสในการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด
- ง. ทำให้ผู้เรียนเลือกหลีกเลี่ยงสิ่งที่ตนเองยังทำไม่ได้

**3. การสร้าง Growth Mindset ในห้องเรียนสามารถทำได้โดยวิธีใด**

- ก. ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและพยายามต่อไป
- ข. ให้คะแนนเฉพาะผลลัพธ์ ไม่สนใจความพยายาม
- ค. หลีกเลี่ยงการให้ฟีดแบ็กเพื่อไม่ให้นักเรียนเสียกำลังใจ
- ง. ไม่ให้โอกาสนักเรียนที่เคยทำผิดพลาดได้ลองใหม่

#### 4. เพราะเหตุใดการนำ Growth Mindset มาใช้จึงสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

- ก. ทำให้นักเรียนแข่งขันกันมากขึ้นโดยไม่ต้องคำนึงถึงการพัฒนา
- ข. ทำให้ครูไม่ต้องเตรียมแผนการสอนล่วงหน้า
- ค. ลดความจำเป็นในการให้ฟีดแบ็กกับนักเรียน
- ง. ช่วยให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

#### 5. EdTech ย่อมาจากอะไร

- ก. Education Technology
- ข. Educational Teaching
- ค. Education Technique
- ง. Education Training

#### 6. โปรแกรม Zoom สามารถใช้ทำอะไรได้บ้างในการเรียนการสอน

- ก. ใช้สำหรับสร้างแบบทดสอบอัตโนมัติ
- ข. ใช้สำหรับการสอนออนไลน์และจัดการประชุมเสมือนจริง
- ค. ใช้สำหรับการออกแบบสื่ออินโฟกราฟิก
- ง. ใช้สำหรับการตัดต่อวิดีโอเพื่อการเรียนการสอน

#### 7. ฟีเจอร์ใดของ Zoom ที่ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ก. Breakout Rooms สำหรับแบ่งกลุ่มย่อย
- ข. Whiteboard สำหรับเขียนและอธิบายเนื้อหา
- ค. การแชร์หน้าจอ (Screen Sharing) เพื่อสอนเนื้อหา
- ง. ถูกทุกข้อ

#### 8. การใช้ EdTech มีข้อดีอย่างไรต่อการสอนของครู

- ก. ลดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
- ข. ทำให้ครูไม่ต้องเตรียมเนื้อหาล่วงหน้า
- ค. ช่วยให้การสอนมีความหลากหลายและน่าสนใจมากขึ้น
- ง. ทำให้การสอนจำกัดอยู่แค่ในห้องเรียน

#### 9. ข้อใดเป็นตัวอย่างของแนวคิด Growth Mindset ในห้องเรียน

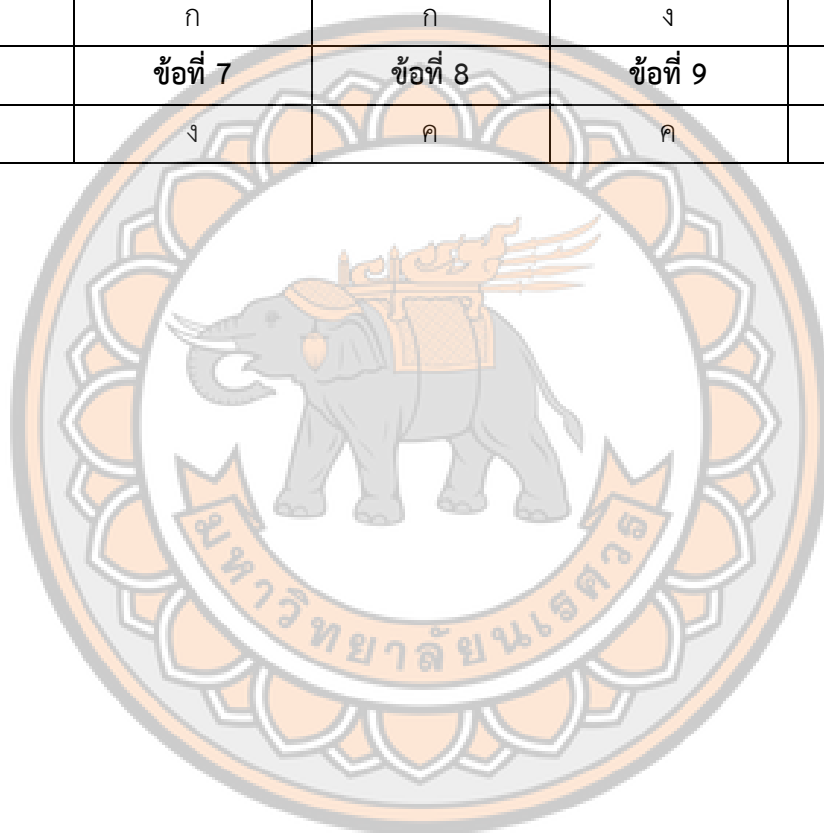
- ก. นักเรียนที่ไม่เก่งคณิตศาสตร์จะไม่มีวันเก่งขึ้น
- ข. ครูให้โอกาสนักเรียนแก้ไขข้อผิดพลาดและเรียนรู้จากความล้มเหลว
- ค. นักเรียนควรได้รับรางวัลเฉพาะเมื่อทำคะแนนสอบได้เต็มเท่านั้น
- ง. ครูเน้นการสอนแบบบรรยายโดยไม่ให้โอกาสนักเรียนตั้งคำถาม

### 10. เครื่องมือใดเหมาะสมที่สุดสำหรับการสร้างวิดีโอการสอน

- ก. Excel, Notepad, Word
- ข. Canva, Cap cut, iMovie
- ค. Facebook, Instagram, Twitter
- ง. Microsoft Teams, Zoom, Google Meet

### เฉลยแบบประเมินความรู้ ก่อนอบรม (Pretest)

ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5
ค	ก	ก	ง	ก
ข้อที่ 6	ข้อที่ 7	ข้อที่ 8	ข้อที่ 9	ข้อที่ 10
ข	ง	ค	ค	ข



**แบบประเมินความรู้ หลังอบรม (Posttest)**  
**โครงการอบรมพัฒนาครูผู้สอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech**  
**สำหรับ ผู้เข้าร่วมการอบรม**

**คำชี้แจง**

1. แบบทดสอบนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บประเมินความรู้ หลังอบรม (Posttest) "โครงการอบรมพัฒนาครูผู้สอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech" ณ โรงเรียนบ้านเขาสมอแกลงรีวิวิวัฒน์อุปถัมภ์ เพื่อนำผลที่ได้ไปประเมินผลการดำเนินการโครงการ จึงขอความร่วมมือท่านได้ทำแบบทดสอบนี้ตามความรู้ความสามารถของท่านอย่างแท้จริง

2. การตอบหรือให้ข้อมูลแบบสอบถามนี้ จะไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของท่านและคณะผู้ดำเนินการ จะเก็บข้อมูลส่วนตัวของท่านเป็นความลับ และจะนำไปเปรียบเทียบกับผลทดสอบหลังการอบรมโครงการ

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....

**ส่วนที่ 2 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech**

**1. ฟีเจอร์ใดของ Zoom ที่ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ**

- ก. Breakout Rooms สำหรับแบ่งกลุ่มย่อย
- ข. Whiteboard สำหรับเขียนและอธิบายเนื้อหา
- ค. การแชร์หน้าจอ (Screen Sharing) เพื่อสอนเนื้อหา
- ง. ถูกทุกข้อ

**2. การสร้าง Growth Mindset ในห้องเรียนสามารถทำได้โดยวิธีใด**

- ก. ให้คะแนนเฉพาะผลลัพธ์ ไม่สนใจความพยายาม
- ข. ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและพยายามต่อไป
- ค. ไม่ให้โอกาสนักเรียนที่เคยทำผิดพลาดได้ลองใหม่
- ง. หลีกเลี่ยงการให้ฟีดแบ็กเพื่อไม่ให้นักเรียนเสียกำลังใจ

**3. ข้อใดเป็นประโยชน์ของการมี Growth Mindset ในการเรียนรู้**

- ก. ทำให้ผู้เรียนไม่ต้องพยายามเพราะเชื่อว่าตนเองเก่งอยู่แล้ว
- ข. ทำให้ผู้เรียนเลือกหลีกเลี่ยงสิ่งที่ตนเองยังทำไม่ได้
- ค. ช่วยให้ผู้เรียนมีความพยายามและสามารถพัฒนาทักษะได้อย่างต่อเนื่อง
- ง. ลดโอกาสในการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด

#### 4. Growth Mindset หมายถึงอะไร

- ก. การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นเฉพาะผู้มีพรสวรรค์
- ข. กระบวนการเรียนรู้ที่ไม่จำเป็นต้องมีการปรับตัว
- ค. เชื่อว่าความสามารถเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้
- ง. เชื่อว่าความสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม

#### 5. เพราะเหตุใดการนำ Growth Mindset มาใช้จึงสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

- ก. ลดความจำเป็นในการให้ฝึกแบกกับนักเรียน
- ข. ทำให้ครูไม่ต้องเตรียมแผนการสอนล่วงหน้า
- ค. ช่วยให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ง. ทำให้นักเรียนแข่งขันกันมากขึ้นโดยไม่ต้องคำนึงถึงการพัฒนา

#### 6. ข้อใดเป็นตัวอย่างของแนวคิด Growth Mindset ในห้องเรียน

- ก. นักเรียนควรได้รับรางวัลเฉพาะเมื่อทำคะแนนสอบได้เต็มเท่านั้น
- ข. นักเรียนที่ไม่เก่งคณิตศาสตร์จะไม่มีวันเก่งขึ้น
- ค. ครูให้โอกาสนักเรียนแก้ไขข้อผิดพลาดและเรียนรู้จากความล้มเหลว
- ง. ครูเน้นการสอนแบบบรรยายโดยไม่ให้โอกาสนักเรียนตั้งคำถาม

#### 7. EdTech ย่อมาจากอะไร

- ก. Educational Teaching
- ข. Education Technology
- ค. Education Technique
- ง. Education Training

#### 8. โปรแกรม Zoom สามารถใช้ทำอะไรได้บ้างในการเรียนการสอน

- ก. ใช้สำหรับการสอนออนไลน์และจัดการประชุมเสมือนจริง
- ข. ใช้สำหรับสร้างแบบทดสอบอัตโนมัติ
- ค. ใช้สำหรับการออกแบบสื่ออินโฟกราฟิก
- ง. ใช้สำหรับการตัดต่อวิดีโอเพื่อการเรียนการสอน

#### 9. เครื่องมือใดเหมาะสมที่สุดสำหรับการสร้างวิดีโอสื่อการสอน

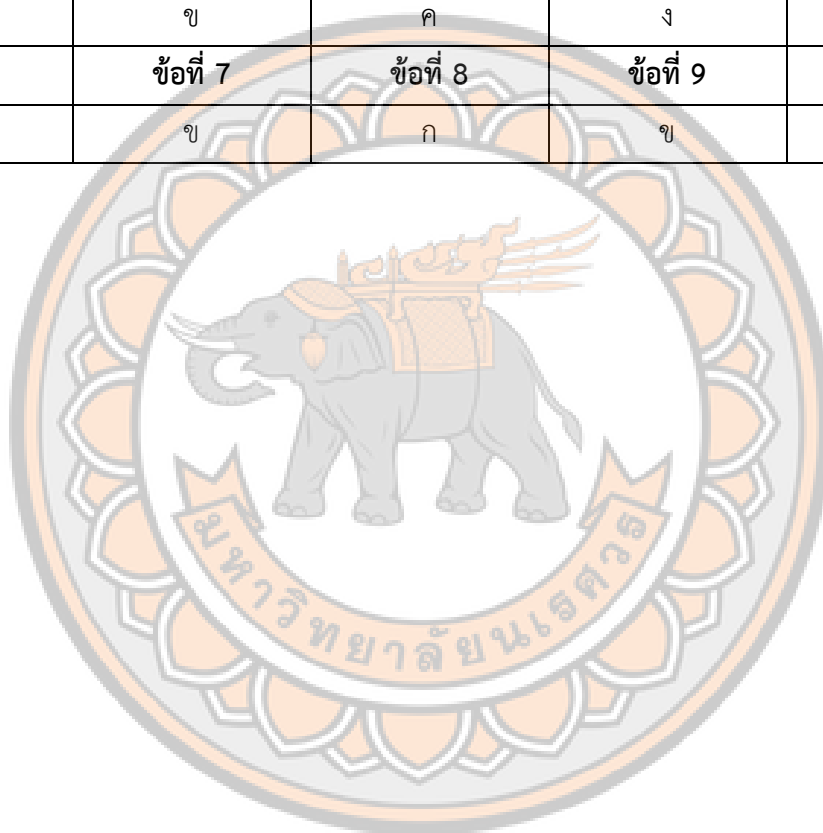
- ก. Excel, Notepad, Word
- ข. Canva, Cap cut, iMovie
- ค. Facebook, Instagram, Twitter
- ง. Microsoft Teams, Zoom, Google Meet

### 10. การใช้ EdTech มีข้อดีอย่างไรต่อการสอนของคุณ

- ก. ช่วยให้การสอนมีความหลากหลายและน่าสนใจมากขึ้น
- ข. ทำให้ครูไม่ต้องเตรียมเนื้อหาล่วงหน้า
- ค. ลดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
- ง. ทำให้การสอนจำกัดอยู่แค่ในห้องเรียน

### เฉลยแบบประเมินความรู้ หลังเรียน (Posttest)

ข้อที่ 1	ข้อที่ 2	ข้อที่ 3	ข้อที่ 4	ข้อที่ 5
ง	ข	ค	ง	ค
ข้อที่ 6	ข้อที่ 7	ข้อที่ 8	ข้อที่ 9	ข้อที่ 10
ค	ข	ก	ข	ก



**แบบบันทึกผลการประเมินความรู้ ก่อนอบรม - หลังอบรม**  
**โครงการอบรมพัฒนาครูผู้สอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech**

**คำชี้แจง**

ให้ผู้ประเมินตรวจและบันทึกผลการประเมินความรู้ ก่อนอบรม - หลังอบรม  
 เกณฑ์การประเมิน : ข้อละ 1 คะแนน จำนวน 10 ข้อ

0 - 7 คะแนน หมายถึง ไม่ผ่าน

8 - 10 คะแนน หมายถึง มีผ่าน

ที่	ผู้เข้าอบรม	คะแนน		คะแนน ผลต่าง D	คะแนน
		ก่อนเรียน (Pre-test)	หลังเรียน (Post-test)		
1	คนที่ 1				
2	คนที่ 2				
3	คนที่ 3				
4	คนที่ 4				
5	คนที่ 5				
6	คนที่ 6				
7	คนที่ 7				
8	คนที่ 8				
9	คนที่ 9				
10	คนที่ 10				
11	คนที่ 11				
12	คนที่ 12				
13	คนที่ 13				
14	คนที่ 14				
15	คนที่ 15				
16	คนที่ 16				

**แบบสังเกตพฤติกรรมของครูที่เข้าร่วมการอบรม**  
**โครงการอบรมพัฒนาครูผู้สอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech**

**คำชี้แจง**

แบบสังเกตฉบับนี้เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมของครูที่เข้าร่วมการอบรม ตามแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยผู้ประเมินสังเกตพฤติกรรมแล้ว ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับคะแนน และความเป็นจริง

**เกณฑ์การให้คะแนน :**

- 1 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติบางครั้ง
- 2 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติชัดเจนและบ่อยครั้ง
- 3 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติชัดเจนและสม่ำเสมอ

**เกณฑ์การประเมิน :** 0-8 คะแนน = ไม่ผ่าน    9-18 คะแนน = ผ่าน

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้รับการประเมิน**

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....

**ส่วนที่ 2 พฤติกรรมของครู**

รายการประเมิน	ระดับคะแนน		
	3	2	1
<b>มุ่งมั่นในการทำงาน</b>			
1. มีความตั้งใจและพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย			
2. มีความอดทนและไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรคเพื่อให้งานสำเร็จ			
<b>ใฝ่เรียนรู้</b>			
1. ตั้งใจร่วมกิจกรรมการอบรม			
2. เอาใจใส่ และมีความเพียรพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย			
3. ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายต่างๆ ระหว่างการอบรม			
4. ศึกษาค้นคว้า หาความรู้จากแหล่งต่างๆ รวมถึง การขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้เชี่ยวชาญ			
รวม			
<b>รวมทั้งหมด.....คะแนน</b>			
<b>สรุปผล ผ่าน/ไม่ผ่าน</b>			

**แบบประเมินความพึงพอใจหลังการอบรม**  
**โครงการอบรมพัฒนาศูนย์การสอนยุคใหม่ด้วย Growth Mindset และ EdTech**  
**สำหรับ ผู้เข้าร่วมการอบรม**

**คำชี้แจง**

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านโดยทำเครื่องหมาย ✓ เพื่อประโยชน์ในการจัดอบรมครั้งต่อไป

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

1. เพศ       ชาย       หญิง
2. อายุ       20-29 ปี     30-39 ปี     40-49 ปี     50 ปี ขึ้นไป
3. การศึกษา     ปริญญาตรี     ปริญญาโท     ปริญญาเอก

**ส่วนที่ 2 ประเมินความพึงพอใจ**

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านการฝึกอบรม</b>					
1. เนื้อหาในการฝึกอบรมตรงกับวัตถุประสงค์					
2. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
3. เนื้อหาการอบรมมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
4. คุณภาพของเอกสารประกอบการฝึกอบรม					
5. กิจกรรมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน					
6. ท่านสามารถนำสิ่งที่ได้รับจากโครงการนี้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้					
<b>ด้านวิทยากร</b>					
1. ความสามารถในการถ่ายทอด/สื่อสาร/ความเข้าใจ					
2. การเรียงลำดับบรรยายเนื้อหาได้ครบถ้วน					
3. การเปิดโอกาสให้ซักถามและแสดงความคิดเห็น					
4. การตอบคำถามได้ตรงประเด็นและชัดเจน					
<b>ด้านความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรม</b>					
1. ความรู้ก่อนฝึกอบรม					
2. ความรู้หลังการฝึกอบรม					

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม**

.....

.....

## กิจกรรม 2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

### แบบปฏิบัติการกิจกรรมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) Professional Learning Community

1. แบ่งกลุ่มย่อย กลุ่มละ 6-8 คน
2. ให้แต่ละกลุ่มคิดแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ของครู หรือเทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยกระบวนการ Active Learning คนละ 1 ประเด็น
3. จัดทำกิจกรรม การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

#### ปัจจัยของ PLC

วินัย 5 ประการของบุคลากรในโรงเรียน

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)
2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models)
3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
4. การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking)

#### กระบวนการของ PLC

ขั้นตอนที่ 1 Community สร้างทีมครู

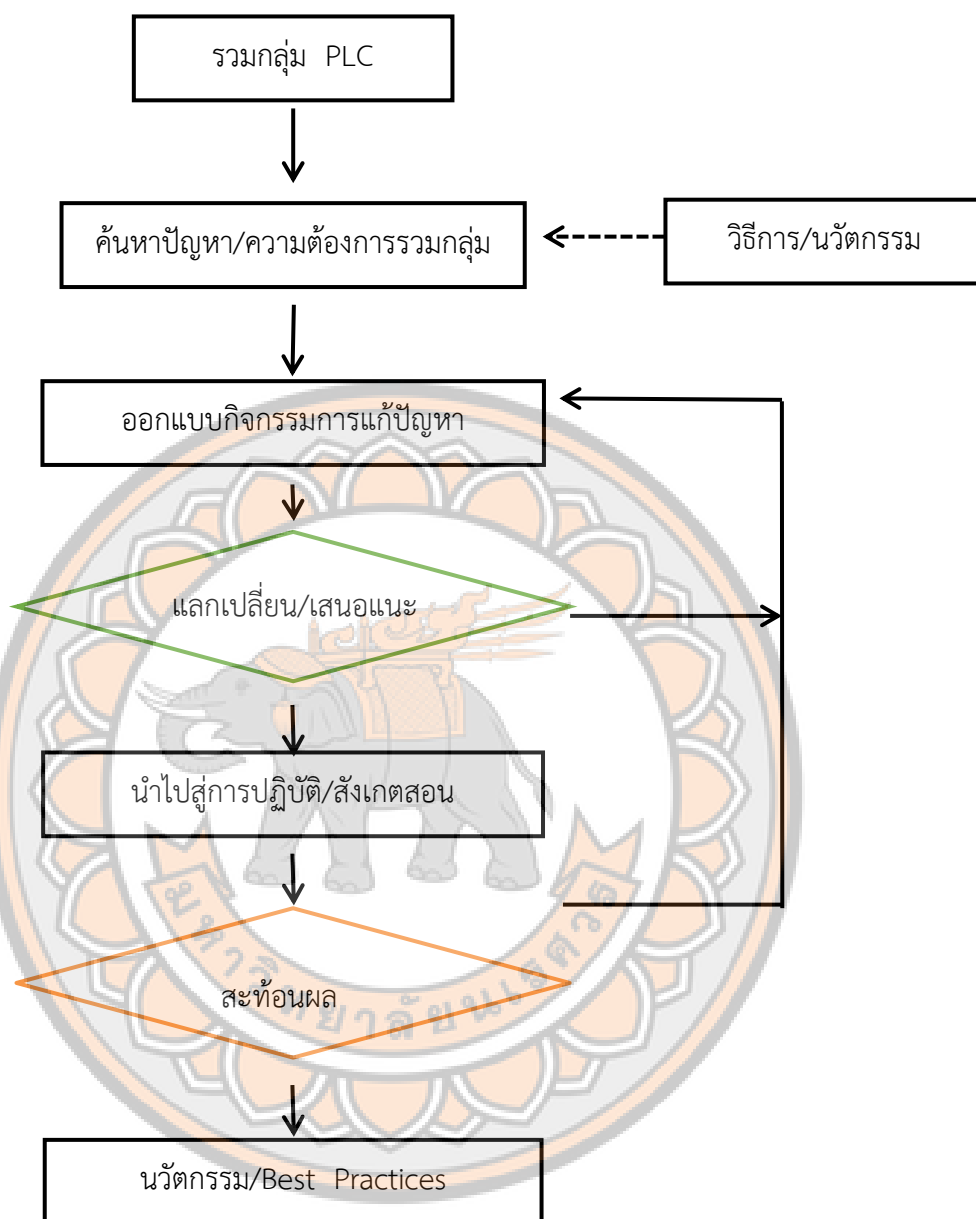
ขั้นตอนที่ 2 Practice จัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 Reflection สะท้อนคิดเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 4 Evaluation ประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะครู

ขั้นตอนที่ 5 Network Development สร้างเครือข่ายการพัฒนา

ขั้นตอนการนำ PLC ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา



Flow Chart ขั้นตอนการนำรูปแบบ PLC ไปใช้ในสถานศึกษามีรายละเอียด แต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การรวมกลุ่ม PLC รวมกลุ่มครูที่มีปัญหา/ความต้องการเดียวกัน เช่น ครูกลุ่มสาระเดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน เป็นต้น

2. ค้นหาปัญหา ความต้องการ

2.1 ร่วมกันเสนอปัญหา/ความต้องการ

2.2 จัดกลุ่มปัญหา

2.3 จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน

2.4 เลือกปัญหาเพียง 1 ปัญหา โดยการพิจารณาร่วมกัน

3. ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา
  - 3.1 เรื่องเล่าเร้าพลัง/บอกเล่าประสบการณ์ที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ
  - 3.2 ค้นหาตัวอย่าง/รูปแบบที่ประสบความสำเร็จ
  - 3.3 ร่วมตัดสินใจเลือกรูปแบบ/วิธีการ/นวัตกรรมในการแก้ปัญหา
4. ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา
 

ออกแบบกิจกรรมตามวิธีการ/นวัตกรรมที่กลุ่มเลือก
5. แลกเปลี่ยนเสนอแนะ
 

นำเสนอกิจกรรมการแก้ปัญหา ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ให้ข้อเสนอแนะ
6. นำสู่การปฏิบัติ/สังเกตการณ์สอน
  - 6.1 นำกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา
  - 6.2 ผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน

สังเกตการณ์สอน เป็นต้น
7. สะท้อนผล
  - 7.1 สรุปการนำรูปแบบ/วิธีการ ในการนำไปแก้ปัญหา
  - 7.2 อภิปรายผลการแก้ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา





บันทึกประวัติการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน PLC

ของครู..... โรงเรียนบ้านเขาสมอแกลงรีวศิริวัฒน์อุปถัมภ์

สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ชื่อกลุ่มกิจกรรม : การจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยกระบวนการ Active Learning			
ชื่อกิจกรรม : การจัดการเรียนรู้ร่วมกัน			
ครั้งที่ :	วัน เดือน ปี ที่จัดกิจกรรม :		สถานที่ :
ภาคเรียนที่ :	ปีการศึกษา :	เวลา :	จำนวน
<b>บทบาท</b> <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน (Model Teacher) <input type="checkbox"/> ครูร่วมเรียนรู้ (Buddy Teacher) <input type="checkbox"/> ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) <input type="checkbox"/> ฝ่ายวิชาการ/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ (Mentor)			
จำนวนสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้.....คน		ผู้นำ PLC	
1.	5.	ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้อำนวยการ/ผู้รับมอบหมาย	
2.	6.		
3.			
4.			
ประเด็นปัญหาที่จะพัฒนา (เน้นคุณภาพผู้เรียน)			
สาเหตุของปัญหา			
ความรู้/หลักการที่นำมาใช้			
กิจกรรมที่ทำ			



บันทึกสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection)


การนิเทศการจัดการเรียนรู้

ชื่อ-สกุล.....วันที่สอน.....เวลา.....

รายละเอียดกิจกรรม

.....  
 .....

ผลการสะท้อน:

จุดเด่น	จุดพัฒนา
	

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

### กิจกรรม 3

#### การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้

##### ขั้นตอนและรูปแบบของการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ (1 รายวิชา)

แผนการจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนจะต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาของหลักสูตรที่กำหนดไว้ ผู้สอนจะต้องหากกลยุทธ์และวิธีการในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้ครบถ้วนตามองค์ประกอบสำคัญว่าจัดทำแผนอย่างไร เพื่อใคร มีเทคนิคและวิธีการอย่างไร ผลที่ได้รับจะเป็นอย่างไร ดังนั้นแผนการจัดการเรียนรู้จึงเปรียบเสมือนเป้าหมาย ความสำเร็จที่ผู้สอนคาดหวังไว้

##### แผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี

ลักษณะของแผนการจัดการเรียนรู้ที่ดี ควรมีดังนี้

1. มีความละเอียด ชัดเจน มีหัวข้อและส่วนประกอบต่าง ๆ ครอบคลุมตามศาสตร์ของการสอนโดยสามารถตอบ คำถามต่อไปนี้

- 1.1 สอนอะไร (หน่วย หัวเรื่อง ความคิดรวบยอดหรือสาระสำคัญ)
- 1.2 เพื่อเป้าหมายอะไร (ควรเขียนเป็นเชิงพฤติกรรมโดยคำนึงถึงเป้าหมายของ (ตัวชี้วัด/ ผลการเรียนรู้)
- 1.3 ด้วยสาระอะไร (เนื้อหา/โครงร่างเนื้อหา)
- 1.4 ใช้วิธีการใด (กิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ)
- 1.5 ใช้เครื่องมืออะไร (วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งการเรียนรู้)
- 1.6 ทราบได้อย่างไรว่าประสบความสำเร็จ (การวัดผลและประเมินผล)

2. แผนการจัดการเรียนรู้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

3. ส่วนประกอบต่าง ๆ ของแผนการจัดการเรียนรู้มีความสอดคล้องสัมพันธ์เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เช่น

- 3.1 ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ มีครอบคลุมสาระ/เนื้อหา และเป็นจุดที่พัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการและเจตคติ
- 3.2 กิจกรรมการเรียนรู้ ควรสอดคล้องกับตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ และเนื้อหา/สาระ
- 3.3 วัสดุอุปกรณ์ สื่อ และแหล่งการเรียนรู้ ควรสอดคล้องสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้
- 3.4 การวัดผลและประเมินผล ควรสอดคล้องกับตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้

### แผนการจัดการเรียนรู้ที่ดีควรเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1. มีการวิเคราะห์หลักสูตร จัดทำตารางวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา หรือวิเคราะห์สาระการเรียนรู้ จัดทำหน่วย การเรียนรู้ และจัดทำกำหนดการสอนหรือโครงการจัดการเรียนรู้
2. มีการวิเคราะห์ผู้เรียน โดยการจัดกลุ่มผู้เรียนตามความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความถนัด แล้ว นำไปเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียนเพื่อเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. มีการกำหนดเนื้อหาสอดคล้องกับตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ สอดรับศักยภาพของผู้เรียน รวมทั้งการบูรณาการระหว่างวิชา
4. มีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน มีการบูรณาการ เน้นการคิด (ทักษะการคิด ลักษณะการคิด และกระบวนการคิด) การฝึกทักษะ การปฏิบัติจริง และการสร้างองค์ ความรู้ด้วยตนเอง
5. มีการกำหนดสื่อ / นวัตกรรม/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ วัยและความสามารถของผู้เรียน และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือก จัดหาและจัดทำสื่อ/แหล่งการเรียนรู้
6. มีการกำหนดการวัดผลและประเมินผล สอดคล้องกับตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้ มีการวัดผลตามสภาพจริง ให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ
7. มีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น เน้นคุณธรรม จริยธรรม และมีการบูรณาการตามความเหมาะสม
8. มีความสมบูรณ์ถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้พัฒนา ด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ

### ขั้นตอนการจัดการทำแผนการจัดการเรียนรู้

1. วิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา เพื่อประโยชน์ในการกำหนดหน่วยการเรียนรู้และรายละเอียดของแต่ละหัวข้อของแผนการจัดการเรียนรู้
2. วิเคราะห์มาตรฐานรายวิชาและคำอธิบายรายวิชา เพื่อนำมากำหนดตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ โดยให้ครอบคลุม พฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ เจตคติและค่านิยม
3. วิเคราะห์สาระการเรียนรู้ โดยเลือกและขยายสาระที่เรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น รวมทั้งวิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน
4. วิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนรู้(กิจกรรมการเรียนรู้) โดยเลือกรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. วิเคราะห์กระบวนการประเมินผล โดยเลือกใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้
6. วิเคราะห์แหล่งการเรียนรู้ โดยคัดเลือกสื่อการเรียนรู้และแหล่งการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน ให้เหมาะสม สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้

## รูปแบบของแผนการจัดการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้สามารถเขียนได้ทั้งแบบความเรียงและแบบตาราง โดยมีส่วนประกอบสำคัญ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ส่วนนำ ประกอบด้วยรายละเอียดทั่วไป ประกอบด้วย สาขาวิชา รหัสวิชา ชื่อวิชา หน่วยกิต จำนวน คาบต่อสัปดาห์ มาตรฐานรายวิชา คำอธิบายรายวิชา และตารางวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา

**ส่วนที่ 2** โครงการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การกำหนดหน่วยการเรียนรู้และเวลาที่ใช้ การกำหนดภาระหน้าที่/งานที่มอบหมาย และการกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผล

**ส่วนที่ 3** แผนการจัดการเรียนรู้ (แต่ละหน่วย) ประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง สาระสำคัญ ตัวชี้วัด/ ผลการเรียนรู้ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ (ควรมีรายละเอียดแยกเป็นรายคาบ หรือ 2 คาบ ในกรณีที่สอนเป็นภาคปฏิบัติ) สื่อ/อุปกรณ์/แหล่งการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และบันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้



## กิจกรรม 4

## การนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1

## แบบบันทึกการนิเทศ ประเมินการจัดการเรียนรู้ของครู

การนิเทศครั้งที่.....วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ผู้นิเทศ 1. .... ตำแหน่ง.....  
 2. .... ตำแหน่ง.....  
 3. .... ตำแหน่ง.....  
 4. .... ตำแหน่ง.....  
 5. .... ตำแหน่ง.....

ผู้รับการนิเทศ ..... ตำแหน่ง.....

สอนระดับชั้น..... วิชา..... จำนวนนักเรียน.....คน

\*\*\*\*\*

คำแนะนำ ให้คณะกรรมการนิเทศดำเนินการนิเทศครูผู้สอนตามหัวข้อต่อไปนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป โดยแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการอยู่ในระดับ ดีมาก
- 4 มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการอยู่ในระดับ ดี
- 3 มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการอยู่ในระดับ น้อย
- 1 มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ที่	กิจกรรมการนิเทศ	ผลการนิเทศ					ความเห็นผู้นิเทศ
		5	4	3	2	1	
ก. ด้านการเตรียมความพร้อมของครู							
1	การจัดทำแผนการเรียนรู้และบันทึกผลหลังการสอน						
2	บรรยากาศทางการเรียนก่อให้เกิดการเรียนรู้						
3	ป้ายนิเทศเสริมการเรียนรู้/ส่งเสริมวิชาการ						
4	ห้องเรียนสะอาด เรียบร้อย สวยงาม						

ที่	กิจกรรมการนิเทศ	ผลการนิเทศ					ความเห็นผู้นิเทศ
		5	4	3	2	1	
<b>ข. ด้านกระบวนการเรียนการสอน</b>							
1	การจัดกิจกรรมในชั้นเรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
2	การใช้สื่อ นวัตกรรมประกอบการสอน						
3	การควบคุม/ปกครองชั้นเรียนมีความเหมาะสม						
4	การสอบถาม/ตรวจสอบความรู้ผู้เรียน						
5	การวัดผลและประเมินผลผู้เรียน						
6	การสรุปบทเรียนมีความเหมาะสม ผู้เรียนเข้าใจ						
7	ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน						
8	เวลาที่ใช้จัดกิจกรรมมีความเหมาะสม						
9	การสอนมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม						
10	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน / นักเรียนกับเพื่อน มีความเป็นกันเอง อย่างเหมาะสม						
11	การเสริมแรงและให้กำลังใจผู้เรียน						
12	การใช้คำถามกระตุ้นความคิดผู้เรียน						
13	การสร้างความท้าทายในการเรียนรู้						
<b>ค. ด้านผู้เรียน</b>							
1	ผู้เรียนตั้งใจเรียน เอาใจใส่ในการเรียน						
2	ผู้เรียนแสดงออกในห้องเรียนได้เหมาะสม						
3	ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น/รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						
4	ผู้เรียนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน						



## กิจกรรม 5

## การนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2

## แบบบันทึกการนิเทศ ประเมินการจัดการเรียนรู้ของครู

การนิเทศครั้งที่.....วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ผู้นิเทศ 1. .... ตำแหน่ง.....

2. .... ตำแหน่ง.....

3. .... ตำแหน่ง.....

4. .... ตำแหน่ง.....

5. .... ตำแหน่ง.....

ผู้รับการนิเทศ ..... ตำแหน่ง.....

สอนระดับชั้น..... วิชา..... จำนวนนักเรียน.....คน

\*\*\*\*\*

คำแนะนำ ให้คณะกรรมการนิเทศดำเนินการนิเทศครูผู้สอนตามหัวข้อต่อไปนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป โดยแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการอยู่ในระดับ ดีมาก
- 4 มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการอยู่ในระดับ ดี
- 3 มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการอยู่ในระดับ น้อย
- 1 มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ที่	กิจกรรมการนิเทศ	ผลการนิเทศ					ความเห็นผู้นิเทศ
		5	4	3	2	1	
ก. ด้านการเตรียมความพร้อมของครู							
1	การจัดทำแผนการเรียนรู้และบันทึกผลหลังการสอน						
2	บรรยากาศทางการเรียนก่อให้เกิดการเรียนรู้						
3	ป้ายนิเทศเสริมการเรียนรู้/ส่งเสริมวิชาการ						
4	ห้องเรียนสะอาด เรียบร้อย สวยงาม						

ที่	กิจกรรมการนิเทศ	ผลการนิเทศ					ความเห็นผู้นิเทศ
		5	4	3	2	1	
<b>ข. ด้านกระบวนการเรียนการสอน</b>							
1	การจัดกิจกรรมในชั้นเรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
2	การใช้สื่อ นวัตกรรมประกอบการสอน						
3	การควบคุม/ปกครองชั้นเรียนมีความเหมาะสม						
4	การสอบถาม/ตรวจสอบความรู้ผู้เรียน						
5	การวัดผลและประเมินผลผู้เรียน						
6	การสรุปบทเรียนมีความเหมาะสม ผู้เรียนเข้าใจ						
7	ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน						
8	เวลาที่ใช้จัดกิจกรรมมีความเหมาะสม						
9	การสอนมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม						
10	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน / นักเรียนกับเพื่อน มีความเป็นกันเอง อย่างเหมาะสม						
11	การเสริมแรงและให้กำลังใจผู้เรียน						
12	การใช้คำถามกระตุ้นความคิดผู้เรียน						
13	การสร้างความท้าทายในการเรียนรู้						
<b>ค. ด้านผู้เรียน</b>							
1	ผู้เรียนตั้งใจเรียน เอาใจใส่ในการเรียน						
2	ผู้เรียนแสดงออกในห้องเรียนได้เหมาะสม						
3	ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น/รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						
4	ผู้เรียนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน						



กิจกรรม 6  
การจัดนิทรรศการการเรียนรู้

การจัดนิทรรศการแสดงผลงานทางวิชาการ แลกเปลี่ยนรู้  
ผลงานนวัตกรรมการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)  
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

องค์ประกอบแบบรายงานแนวการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) แบบหน้าเดียว

1. ชื่อผู้สอน ตำแหน่ง
2. ระดับชั้นที่สอน
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน
4. ชื่อผลงาน
5. ความเป็นมา
6. วัตถุประสงค์
7. กระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงาน
8. ประโยชน์ที่ได้รับ
9. ปัจจัยความสำเร็จ
10. บทเรียนที่ได้รับ
11. ภาพกิจกรรมการเรียนรู้



**แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อ  
แนวทางและคู่มือการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู  
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของตนเองเพียงช่องเดียว

**ระดับความพึงพอใจ**

- ระดับ 5 หมายถึงนักเรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึงนักเรียนมีความพึงพอใจมาก
- ระดับ 3 หมายถึงนักเรียนมีความพึงพอใจปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึงนักเรียนมีความพึงพอใจน้อย
- ระดับ 1 หมายถึงนักเรียนมีความพึงพอใจน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านปัจจัยนำเข้า</b>					
1.1 คำชี้แจงของคู่มือแนวทางทำให้ฉันเข้าใจง่าย					
1.2 รูปแบบแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้เหมาะสมและ น่าสนใจสำหรับฉัน					
1.3 ความท้าทายของกิจกรรมทำให้ฉันได้พัฒนาตนเอง					
1.4 กิจกรรมในแนวทางการส่งเสริมมีความหลากหลายน่าสนใจทำให้ฉันอยากเรียนรู้					
1.5 ฉันมีเวลาเพียงพอสำหรับทำกิจกรรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีด้านการศึกษา					
1.6 เนื้อหาที่ใช้ในการอบรมมีความเหมาะสมกับฉัน					
<b>ด้านกระบวนการ</b>					
2.1 คู่มือแนวทางส่งเสริมให้ฉันได้เรียนรู้โดยใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสื่อกลาง					
2.2 คู่มือแนวทางส่งเสริมให้ฉันเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง					

รายการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
2.3 คู่มือแนวทางส่งเสริมให้ฉันเรียนรู้จากการถ่ายทอดผ่านผู้มีประสบการณ์/ผู้เชี่ยวชาญ					
2.4 คู่มือแนวทางส่งเสริมให้ฉันเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
2.5 คู่มือแนวทางส่งเสริมส่งเสริมให้ฉันได้เรียนรู้เทคโนโลยีด้านการศึกษาใหม่ๆ					
<b>ด้านผลผลิต</b>					
3.1 ฉันได้นำอุปสรรค บทเรียนของกิจกรรมมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น					
3.2 ฉันใช้ความพยายามและทักษะในการแก้ปัญหา จากความท้าทาย ในงานจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีด้านการศึกษา					
3.3 ฉันได้รับแรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจจากบุคคลตัวอย่างด้านการสอน					
3.4 ฉันสามารถเปิดรับความคิดเห็น ข้อติชม หรือคำวิจารณ์จากผู้อื่น เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง					
3.5 ฉันได้สื่อการสอน กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ จากความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการพัฒนาการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้					
3.6 ฉันสามารถพัฒนาการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ของฉันได้ผ่านแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้					
3.7 กิจกรรมของคู่มือแนวทางสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้					
3.8 คู่มือแนวทางช่วยให้ผู้เรียนของฉันมีความกระตือรือร้น ใส่ใจในการเรียนรู้มากขึ้น					

**แบบประเมินการสะท้อนตนเองด้านพฤติกรรมและทัศนคติตามกรอบคิดเติบโต**  
**ตามแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู**  
**ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา**

**คำชี้แจง**

แบบประเมินฉบับนี้เป็นแบบประเมินการสะท้อนตนเองด้านพฤติกรรมและทัศนคติตามกรอบคิดเติบโตตามแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อนำผลการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ตามแนวทางการส่งเสริมกรอบคิดเติบโตด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**

ชื่อ นามสกุล.....ตำแหน่ง.....

**ตอนที่ 2 แบบประเมินตนเอง (Self-Rating Scale)**

คำชี้แจง: โปรดประเมินความเห็นของท่านต่อข้อความต่อไปนี้ โดยใช้ระดับคะแนน

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด      4 หมายถึง เห็นด้วยมาก      3 หมายถึง เห็นด้วย  
 2 หมายถึง ไม่แน่ใจ      1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ที่	รายการประเมิน	ระดับ				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านที่ 1 การเรียนรู้จากอุปสรรค</b>						
1	ฉันมองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้					
2	ฉันทบทวนจุดอ่อนและใช้ข้อผิดพลาดเพื่อปรับปรุงการสอน					
3	ฉันแสวงหาวิธีแก้ไขจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ครู เพื่อนร่วมงานหรือบทความ					
<b>ด้านที่ 2 การสร้างความท้าทายในการเรียนรู้</b>						
4	ฉันใช้คำถามหรือกิจกรรมที่กระตุ้นการคิดเชิงวิเคราะห์ของผู้เรียน					
5	ฉันให้ผู้เรียนเรียนรู้จากข้อผิดพลาด โดยไม่ตำหนิ					
6	ฉันเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเสรี					
<b>ด้านที่ 3 การเป็นแบบอย่างที่สร้างแรงบันดาลใจ</b>						
7	ฉันมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่และนำมาปรับใช้					
8	ฉันแบ่งปันแนวคิดหรือเทคนิคที่ได้ผลกับเพื่อนครู					

ที่	รายการประเมิน	ระดับ				
		5	4	3	2	1
9	ฉันเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นพัฒนาตนเองด้วยความมุ่งมั่น					
<b>ด้านที่ 4 การเรียนรู้จากคำวิจารณ์</b>						
10	ฉันรับฟังข้อเสนอแนะอย่างเปิดใจและไม่โต้แย้งทันที					
11	ฉันพิจารณาคำวิจารณ์ด้วยเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์					
12	ฉันนำคำติชมมาพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ของตนเอง					
<b>ด้านที่ 5 ความมุ่งมั่นและทุ่มเท</b>						
13	ฉันจัดเตรียมแหล่งเรียนรู้หรือสื่อประกอบการสอนอย่างเหมาะสม					
14	ฉันวางแผนและใช้เวลาเตรียมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ					
15	ฉันสร้างห้องเรียนที่มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน					
<b>ด้านที่ 6 ความเชื่อในศักยภาพที่พัฒนาได้</b>						
16	ฉันเชื่อว่านักเรียนทุกคนสามารถพัฒนาได้ผ่านความพยายาม					
17	ฉันพัฒนาตนเองด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
18	ฉันปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน					

### ตอนที่ 3 คำถามสะท้อนคิด (Self-Reflection Questions)

1. จุดแข็งที่ฉันค้นพบจากการสะท้อนตนเองครั้งนี้คืออะไร

.....

.....

2. พฤติกรรมหรือทัศนคติข้อใดที่ฉันต้องปรับปรุง

.....

.....

3. ฉันได้เรียนรู้อะไรใหม่เกี่ยวกับตนเองจากการสะท้อนครั้งนี้

.....

.....

4. เป้าหมายที่ฉันอยากพัฒนาเพิ่มเติมหลังจากนี้คืออะไร

.....

.....

