

แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครู  
โรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

นางสาวสุชานันท์ พันทวี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2564

APPROACHES FOR DEVELOPING TEACHERS ADVERSITY QUOTIENT  
IN SCHOOL UNDER KHANGKOI RUAMJAI CONSORTIUM, SARABURI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

MISS SUCHANUN PUNTAWEE

A Master Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
For the Degree of Master of Education Program in Educational Management  
Department of Educational Policy, Management and Leadership  
Faculty of Education Chulalongkorn University Academic  
Year 2021



สุชานันท์ พันทวี: แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียน  
สังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 (APPROACHES  
FOR DEVELOPING TEACHERS ADVERSITY QUOTIENT IN SCHOOL UNDER KHANGKOI  
RUAMJAI CONSORTIUM, SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)  
อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัตติ, 227 หน้า

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญ  
และฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต  
2) 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษา  
แก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการ หัวหน้างานฝ่ายบุคคล  
และครู จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นและแบบประเมินร่างแนวทาง  
แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลข  
คณิต ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) ฐานนิยม  
(Mode) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครู  
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความอดทนและความเพียร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ  
ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ย  
สูงสุด คือ ความอดทนและความเพียร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ  
ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค พบว่า ด้านที่มีลำดับความ  
ต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ ( $PNI_{modified} = 0.294$ ) รองลงมาคือ  
ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา ( $PNI_{modified} = 0.274$ ) ความรับผิดชอบต่อปัญหาและ  
อุปสรรครวมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ ( $PNI_{modified} = 0.249$ ) และด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด  
คือ ความอดทนและความเพียร ( $PNI_{modified} = 0.261$ ) 2) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า  
อุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 มี 4 แนวทาง  
หลัก 8 แนวทางย่อย 33 วิธีดำเนินการ คือ (1) ยกกระดับความสามารถของครูในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ โดยการ  
เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (2) ยกกระดับความสามารถของครูในการควบคุม  
สถานการณ์และแก้ไขปัญหา โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (3) สร้างขวัญและ  
กำลังใจให้ครูมีความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรครวมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ โดยการเรียนรู้จากการ  
ปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (4) เสริมสร้างความอดทนและความเพียรของครู โดย การเรียนรู้จาก  
การปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

สาขา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2564

ลายมือนิติ.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

SUCHANUN PUNTAWE: APPROACHES FOR DEVELOPING TEACHERS ADVERSITY  
 QUOTIENT IN SCHOOL UNDER KHANGKOI RUAMJAI CONSORTIUM, SARABURI PRIMARY  
 EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ADVISOR: PENVARA XUPRAVATI, Ph.D., 227 p.

The purposes of this research were to 1) examine assess the priority needs and methods of developing teachers adversity quotient in school under Khangkoi Ruamjai Consortium, Saraburi primary educational service area office 2; and to 2) propose the approaches for developing teachers adversity quotient in school under Khangkoi Ruamjai. The research informants consisted of 104 administrators, head of personal management and teachers. The research instrument used in this study was a five-level rating scale questionnaire and five-level rating scale of appropriability and possibility. The data was analyzed and presented in forms of frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Modified Priority Need Index( $PNI_{modified}$ ), mode and content analysis.

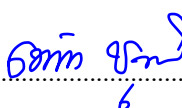
The research results were as follows: 1) The present state of developing teachers adversity quotient was performed at the high level. Whereas the highest average was Endurance and Perseverance, the lowest average was Analytical ability determine the cause. The desirable state of developing teachers adversity quotient was performed at the highest level. Moreover, the highest average was Endurance and Perseverance, the lowest average was Analytical ability determine the cause. The priority needs of developing teachers adversity quotient, ranked from highest to lowest, were Analytical ability determine the cause ( $PNI_{modified} = 0.294$ ) followed by Control and Solve a problem ( $PNI_{modified} = 0.274$ ) Responsibility for problems and Reach the impact ( $PNI_{modified} = 0.249$ ) and Endurance and Perseverance ( $PNI_{modified} = 0.261$ ), respectively. 2) There were 4 main approaches, 8 sub-approaches, and 33 procedures to develop teachers adversity quotient in school under Khangkoi Ruamjai. The main approaches were: (1) Developing analytical ability determine the cause skills by self-directed learning and action learning, (2) Developing control and solve a problem skill by self-directed learning and action learning, (3) Improving the morale of teachers by self-directed learning and action learning (4) developing endurance and perseverance in teacher by self-directed learning and action learning

Department: Educational Policy, Management  
 and Leadership

Field of Study: Educational Management

Academic Year: 2021

Student's signature.....

Advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงของอาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำ ข้อคิดเห็น สนับสนุนข้าพเจ้าได้ศึกษาวิจัยในเรื่องที่ข้าพเจ้าสนใจ ได้ให้ความช่วยเหลือตลอดทุกขั้นตอนของการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีคุณภาพ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความเมตตาของอาจารย์เป็นอย่างสูง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล ผู้เป็นประธานกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินร่างแนวทางและให้คำแนะนำแก่ข้าพเจ้า ทำให้ข้าพเจ้าได้เข้าใจในการจัดทำสารนิพนธ์อย่างถ่องแท้และอาจารย์ ดร.พงษ์สิทธิ์ เพชรผล ผู้คุมทรงคุณวุฒิที่คอยให้คำแนะนำอย่างดีในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย อาจารย์ ดร.นิพัชชา โรจนรัตน์วณิชย์ ที่คอยแนะนำและเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ในครั้งนี้ พระมหาญาณวัฒน์ จิตตวฑฒโน ที่กรุณาตรวจบทความและรับการตีพิมพ์บทความวิจัยลงในวารสารและคณาจารย์ทุกท่านในสาขาที่ให้ความรู้และแรงบันดาลใจในการเป็นผู้นำบริหารการศึกษา

กราบขอบคุณ ดร.พิชิตชัย บุปผาโท ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านดง ที่ให้การสนับสนุนข้าพเจ้าในการจัดทำสารนิพนธ์ และส่งเสริมให้เรียนในระดับบัณฑิตศึกษา นอกจากนี้ยังคอยให้คำแนะนำ รวมถึงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินร่างแนวทางครั้งนี้ และนายสุภัทรชัย กระสินหอมศึกษานิเทศก์ ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้คำแนะนำเรื่องเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบคุณคณะครูโรงเรียนวัดบ้านดง และโรงเรียนสังกัดแก่งคอยร่วมใจ ที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้กำลังใจข้าพเจ้า นอกจากนี้ยังได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดีทำให้ข้าพเจ้าได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอขอบคุณครอบครัวของข้าพเจ้าที่เลี้ยงดูข้าพเจ้าอย่างดีให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลือสร้างความสบายใจให้แก่ข้าพเจ้า รวมถึงสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาให้แก่ข้าพเจ้า และขอบคุณนายทรัพย์สินที่คอยให้กำลังใจและผลักดันให้ข้าพเจ้าทำงานวิจัยในครั้งนี้

ขอบคุณเพื่อนใน ป.โทนอกเวลารุ่นที่ 30 ที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจผลักดันให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจในการทำวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ข้าพเจ้าหวังว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้ จะมีประโยชน์และมีคุณค่าต่อการศึกษาของประเทศไทย ซึ่งจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าหากขาดบุคคลที่ข้าพเจ้าได้กล่าวไปข้างต้นและ บุคคลที่ข้าพเจ้าไม่ได้กล่าวถึงแต่ช่วยเหลือข้าพเจ้าขอภัยมา ณ ที่นี้

นางสาวสุชานันท์ พันทวี

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย.....	1
1.2. คำถามการวิจัย.....	3
1.3. วัตถุประสงค์ .....	4
1.4. นิยามศัพท์ .....	4
1.5. กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
1.6. ขอบเขตการวิจัย .....	8
1.7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
2.1. แนวคิดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค .....	9
2.1.1. ความหมายความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค .....	9
2.1.2. ความสำคัญของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค.....	11
2.1.3. องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค.....	13
2.2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู.....	20
2.2.1. ความหมายของการพัฒนาครู.....	20
2.2.2. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครู .....	21
2.2.3. รูปแบบในการพัฒนาครู .....	22
2.3. บริบทโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ .....	52
2.3.1. วิสัยทัศน์ .....	52
2.3.2. พันธกิจ.....	52
2.3.3. ข้อมูลพื้นฐาน .....	52
2.3.4. รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาระดับปฐมวัยและ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2562 .....	53
2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	55

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	55
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	59
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	61
3.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครู โรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 .....	61
3.2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียน สังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 .....	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	73
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถใน การเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 .....	73
4.2 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสห วิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 .....	103
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	137
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	138
5.2 อภิปรายผลการวิจัย .....	143
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	149
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ .....	149
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	150
รายการอ้างอิง .....	151
ภาษาไทย.....	151
ภาษาอังกฤษ.....	155
ภาคผนวก.....	157
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ .....	158
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและผลการวิเคราะห์ค่า IOC .....	161
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	181
ภาคผนวก ง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ .....	208
ภาคผนวก จ หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย .....	220
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	227



### สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค.....	18
ตารางที่ 2	ตารางสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู.....	37
ตารางที่ 3	จำนวนผู้บริหาร หัวหน้างานฝ่ายบุคคล และครู แต่ละโรงเรียนในสังกัดสทศศึกษาแก่น คอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2.....	62
ตารางที่ 4	วัตถุประสงค์และขั้นตอนการดำเนินวิจัย.....	70
ตารางที่ 5	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	74
ตารางที่ 6	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสทศศึกษาแก่นคอยร่วมใจ เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ในภาพรวม .....	77
ตารางที่ 7	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสทศศึกษาแก่นคอยร่วมใจ เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา (Control and Solve a problem) .....	78
ตารางที่ 8	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสทศศึกษาแก่นคอยร่วมใจ เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ (Analytical ability determine the cause).....	80
ตารางที่ 9	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถ ในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสทศศึกษาแก่นคอยร่วมใจ เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถ รับมือกับผลกระทบ (Responsibility for problems and Reach the impact) .....	81
ตารางที่ 10	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสทศศึกษาแก่นคอยร่วมใจ เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านความอดทนและความเพียร (Endurance and Perseverance) .....	84
ตารางที่ 11	รูปแบบและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียน สังกัดสทศศึกษาแก่นคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 .....	87
ตารางที่ 12	รูปแบบและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคด้าน ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา (Control and Solve a problem) .....	89

ตารางที่ 13 รูปแบบและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้าน ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ (Analytical ability determine the cause).....	91
ตารางที่ 14 รูปแบบและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้าน.ความ รับผิดชอบต่อปัญหาและ อุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับ ผลกระทบ (Responsibility for problems and Reach the impact).....	95
ตารางที่ 15 รูปแบบและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทน และความเพียร (Endurance and Perseverance) .....	99
ตารางที่ 16 วิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสห วิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 .....	104
ตารางที่ 17 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียน สหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 .....	108
ตารางที่ 18 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการ เผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 .....	123
ตารางที่ 19 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียน สังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 .....	132

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
----------------------------------	---

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ในปัจจุบันโลกต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้บ่อยครั้งขึ้น จนถูกเรียกว่าเป็นยุค VUCA World หรือโลกแห่งความผันผวนสถานการณ์ ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ทำให้วิถีชีวิตต้องมีการปรับเปลี่ยน การเกิดโรคระบาดโควิด 19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษา UNESCO (world economic forum, 2020) พบว่ามีจำนวนนักเรียน 1.38 พันล้านคน ได้รับผลกระทบจากการปิดสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลกระทบต่อเรื่องอย่างกว้างขวาง และเกิดการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษา ที่เด่นชัดที่สุด คือ การเรียนการสอนจึงมีการปรับการเรียนสอนในหลายรูปแบบ เกิดนวัตกรรมทางความคิด มีรูปแบบใหม่ทางการเรียนการสอน ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตในหลายๆมิติ ทุกคนได้รับผลกระทบทั้งหมด บางคนสามารถเผชิญกับปัญหาได้ บางคนไม่สามารถเผชิญกับปัญหาก็เกิดความล้มเหลว ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อทุกคน รวมถึงครูด้วย การเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและรับมือกับปัญหาที่ตามมาเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ยิ่งโลกหมุนเร็วเท่าไร ยิ่งต้องสร้างทักษะการเรียนรู้และทักษะการแก้ปัญหาให้เร็วกว่า ยิ่งโลกมีความไม่แน่นอนสูง ยิ่งต้องเร่งปรับตัวเพื่อรับมือกับความผันผวนและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาซึ่งจะช่วยให้สามารถยืดหยุ่นได้อย่างมั่นคงท่ามกลางโลกในยุคปัจจุบันที่ความผันผวนมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับ (ขวัญใจ เตชเสนสกุล, 2564)

ในปัจจุบันวิชาชีพครู เป็นวิชาชีพที่ต้องทำงาน ความอดทน ทุ่มเททั้งพลังกาย พลังใจในการทำงาน เพราะขอบข่ายของสมรรถนะทางอาชีพของครูนั้นจะต้องทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุด นอกจากนั้นยังต้องทำหน้าที่ในการดูแล ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้เรียนตลอดเวลา นอกเหนือจากงานสอนครูต้องรับภาระหน้าที่งานต่างๆของโรงเรียน เช่น งานประจำฝ่าย งานตามโครงการ ดังนั้นครูนอกเหนือจากจะมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ เชี่ยวชาญในวิชาที่สอนแล้ว ยังต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ในโลปัจจุบันและอนาคต นอกเหนือจากเชาว์ปัญญา (I.Q.) ที่เป็นปัจจัยความสำเร็จในชีวิต และความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) ที่ เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ แล้ว ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) หรือความสามารถในการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสก็เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งที่ทุกคนควรมีโดยเฉพาะครู world economic forum (2020) กล่าวว่า การแก้ปัญหาถือเป็นทักษะอันดับต้นๆ ที่เชื่อว่าจะเติบโตอย่างโดดเด่นในอีกห้าปีข้างหน้าและจะกลายเป็นทักษะที่สำคัญ ซึ่งความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) เป็น

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค เป็นความอดทน ความพากเพียรและความสามารถในการผ่านพ้นความยากลำบาก ปัญหา อุปสรรคของชีวิต เป็นความฉลาดในการฝ่าวิกฤต แม้จะมีความยากลำบากเพียงใดก็ไม่ย่อท้อเล็กน้อย ซึ่งมีความจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ การทำงาน และการอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้ที่มีศักยภาพทางความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรค จะมีพลังในการต่อสู้แข่งขันสูง สามารถทำงานทุกอย่างโดยไม่เกรงกลัวต่ออุปสรรคหรือความยากลำบาก ซึ่งครูในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาการปรับตัวในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะการปรับตัวด้านการจัดการเรียนการสอนในยุคโควิด-19 ปัญหาเรื่องภาระงานที่มากยิ่งขึ้น การทำงานที่ยากลำบากมาก เมื่อต้องเผชิญปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ตัดสินใจไม่ถูกว่าจะต้องทำอะไรดี อาจทำให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวลได้ง่าย ถ้าไม่สามารถจัดการปัญหาเหล่านั้นได้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า ความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคนั้นมีประโยชน์ต่อบุคคลและสังคมเป็นอย่างมาก (Chatkhum, 2002)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาในที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในมาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และจากแผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดในยุทธศาสตร์ที่ 3 เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาครูไว้ ควรมีการพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งคุณภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพครูเป็นหลัก (สุมน อมรวิวัฒน์, 2554) ด้วยเหตุดังกล่าวทุกประเทศได้มีการเร่งรัดพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงและมีความคิดเห็นตรงกันว่า “ครู” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ (OECD, 2011) การพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพ การพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต เพราะการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ช่วยประหยัดเวลาและลดความ สูญเปล่า ทำให้รู้งานและทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูก้าวทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2553)

หากครูได้รับการพัฒนาความสามารถนี้ จะทำให้ครูแตกต่างจากบุคคลอื่น บุคคลที่มีความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคสูงจะมองวิกฤติให้เป็นโอกาส มีการรับรู้ว่าคุณสามารถควบคุมหรือจัดการกับปัญหา อุปสรรค หรือทุกสถานการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ จะเชื่อในความสามารถของตน มีความอดทนที่จะต่อสู้กับปัญหา และสามารถฟื้นคืนพลังได้อย่างรวดเร็วเมื่อตกอยู่ในสภาวะที่ยากลำบาก ทำให้ปรับตัวได้ดีและมีชีวิตที่มีความสุข พัฒนางานในวิชาชีพอย่างประสบความสำเร็จ

ซึ่งความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคนั้น เป็นสิ่งที่ไม่ได้มีมาแต่กำเนิด หากแต่เป็นสิ่งที่สามารถเพาะบ่มและเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้ การจะเสริมสร้างนั้นต้องทำให้บุคคลเข้าใจตนเอง เข้าใจสถานการณ์ที่เข้ามาในชีวิต สามารถควบคุมจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น มีวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้สถานการณ์นั้นว่า ทุกปัญหามีจุดจบและมีทางออกเสมอ (Feldman, 1996) จึงต้องมีการพัฒนาความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคในครู

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ได้มีการกำหนดพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรไว้ว่า ส่งเสริมการพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ มีการกำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ที่กำลังดำเนินการอยู่ เช่น กิจกรรมปฐมนิเทศและพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูบรรจุใหม่ กิจกรรมปฐมนิเทศเสริมสร้างความรู้ จรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะการสร้างนวัตกรรม กิจกรรมสร้างเสริมสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านภาษาอังกฤษ กิจกรรมศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กระบวนการจัดการศึกษาและศิลปวัฒนธรรม จะเห็นได้ว่าเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 มีการส่งเสริมการพัฒนาคูที่เน้นพัฒนาเชาว์ปัญญา (I.Q.) และความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) ไม่มีข้อมูลกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (A.Q.) ซึ่งมีความสำคัญมากสำหรับครูในปัจจุบัน

จากการศึกษาของผู้วิจัย พบว่าความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค จะสามารถนำมาพัฒนาครูเพื่อให้เกิดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค การพัฒนาครูให้มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคนั้น จะส่งผลให้ครูมีความพร้อมและการรับมือกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหา พัฒนาสิ่งใหม่ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลไปสู่ผู้เรียนด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูของ การมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อไป

## 1.2. คำถามการวิจัย

1. ความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 เป็นอย่างไร
2. แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ควรเป็นอย่างไร

### 1.3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

### 1.4. นิยามศัพท์

1. ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) หมายถึง ความสามารถในการเผชิญหรือตอบสนองต่อปัญหา อุปสรรคของแต่ละบุคคล และสามารถหาทางแก้ไขปัญหาดด้วยความมุ่งมั่น อดทน จนสามารถฟันฝ่าและเอาชนะปัญหาได้ ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1. ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา 2. ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ 3. ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ 4. ความอดทนและความเพียร

1.1) ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา (Control and Solve a problem) หมายถึง สามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รับรู้ถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันทั่วทั้งที่ ประเมินระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ประเมินวิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค สามารถแก้ไขสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย

1.2) ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ (Analytical ability determine the cause) หมายถึง สามารถวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุ โดยพิจารณาจากตัวเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิด ระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข

1.3) ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ (Responsibility for problems and Reach the impact) หมายถึง กล้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหานั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ วัตถุประสงค์ของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบและความเสียหาย ที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เป็นผู้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหา

1.4) ความอดทนและความเพียร (Endurance and Perseverance) หมายถึง มีความพยายามและมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การมีแรงจูงใจการมีความมุ่งมั่นความ

ขยันหมั่นเพียร กระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค อดทน และทนทานต่อปัญหาต่างๆ พยายามขจัดให้หมดไปได้อย่างถูกวิธี

**2. การพัฒนาครู** หมายถึง การพัฒนาบุคลากร การเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ทักษะคุณ ิพดีกรรรม ทักษะและสรรมณณะของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยมีรูปแบบการพัฒนาครู 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน รูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน

**2.1) รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)** หมายถึง การที่ครูได้เรียนรู้เทคนิควิธีการการทำงานจนเกิดทักษะและความชำนาญจากการลงมือปฏิบัติหรือการแนะนำจากผู้อื่น ประกอบด้วย การชี้แนะ (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)

**2.2) การชี้แนะ (Coaching)** หมายถึง การพัฒนาครูด้วยการโค้ชภายใต้การดูแลของผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ผู้รับการชี้แนะสามารถจัดระบบความคิด ทบทวนการทำงานของตนและหาแนวทางในการพัฒนางาน และแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มีเป้าหมายคือ การแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**2.3) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)** หมายถึง การพัฒนาครูผ่านพี่เลี้ยง ผู้ที่มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับไว้วางใจ ผ่านปัญหาและเหตุการณ์ต่างๆ จนสามารถ ให้คำแนะนำผู้อื่นได้ พี่เลี้ยงจึงมีหน้าที่หลักในการสอน ให้คำแนะนำ พัฒนาทักษะและดึงศักยภาพ แบ่งปันประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นและปัญหาของครู โดยครูจะนำตัวอย่างประสบการณ์และคำแนะนำอย่างใกล้ชิด เพื่อประยุกต์ใช้กับประเด็นและปัญหาของตนเองผ่านการใช้วิจารณ์ญาณของตัวครู รวมถึงเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรไป พร้อมๆกัน

**2.4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน** หมายถึง การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์เป็นฐานหรือผ่านประสบการณ์หรือการทำงานให้เกิดทักษะความรู้ จากการปฏิบัติงานโดยตรงในกลุ่มงานเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจผ่านการรับมือกับความท้าทายที่เกิดจากงาน

**2.5) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)** หมายถึง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเพื่อให้ เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือการนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง

**2.6) รูปแบบการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่ครูได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานจนเกิดทักษะความชำนาญ นอกเหนือเวลาทำงานประกอบด้วย ฝึกอบรมเชิงบรรยาย การอบรมเชิงปฏิบัติการ(workshop) การศึกษาดูงาน(Field Trip) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง(Self-directed learning)



2.7) การฝึกอบรมเชิงบรรยาย หมายถึง การอบรมแบบอธิบายเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ เน้นสื่อสารทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้อบรมแต่อาจจะเปิดโอกาสซักถามได้ตามความเหมาะสม

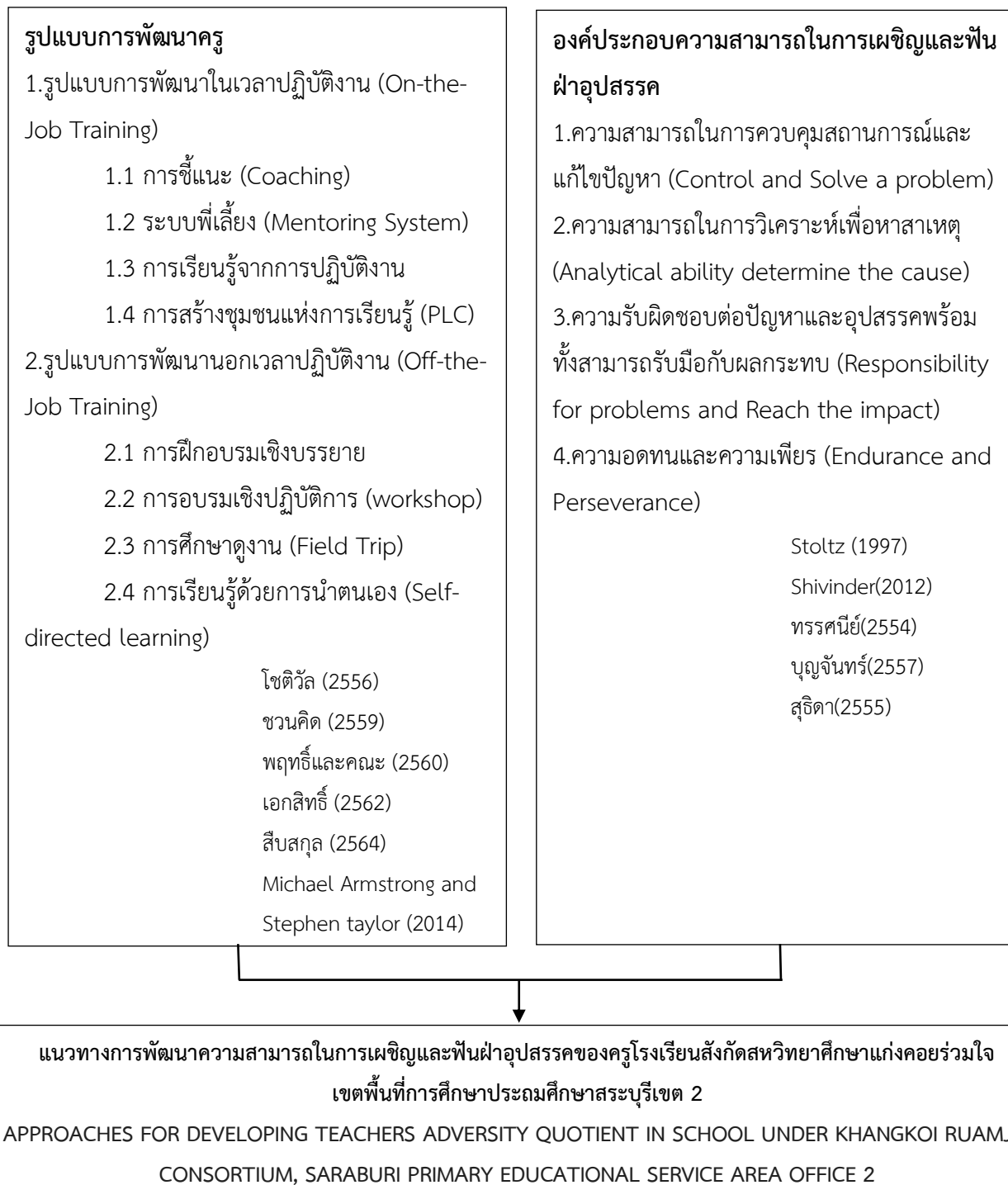
2.8) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) หมายถึง เป็นวิธีการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้ ฝึกอบรมแก้ปัญหาโดยผู้เข้าร่วมการอบรมจะต้องเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ

2.9) การศึกษาดูงาน (Field Trip) หมายถึง เข้าศึกษาดูงานในองค์กรที่เป็นต้นแบบ ในการดำเนินงานหรือมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจได้สอบถามปัญหา ได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆที่ได้รับมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

2.10) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning) หมายถึง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในของบุคคล จะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นที่ตนเองสนใจ เมื่อได้รับแรงสนับสนุนภายนอก ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การประสบความสำเร็จ ซึ่งการพัฒนาตนเองทำได้หลายวิธีตามความถนัด

### 1.5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 1.6. ขอบเขตการวิจัย

### 1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ โรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 จำนวน 8 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครูได้การเลือกแบบเจาะจง คือ ผู้อำนวยการ จำนวน 8 ท่าน หัวหน้างานฝ่ายบุคคล จำนวน 8 คน และครูระดับชั้นอนุบาล ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวน 88 คน รวมเป็น 104 คน

### 1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 มีขอบเขตเนื้อหา 2 ประเด็น คือ การพัฒนาครู และ แนวคิดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

### 1.6.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 - เดือน มิถุนายน พ.ศ.2565

## 1.7.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 สามารถนำแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครู มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาครูให้เกิดศักยภาพให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

2.) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครู มาประยุกต์เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.) ครูสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค โดยการพัฒนาตนเองตามแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ดังนี้ วิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหา ควบคุมสถานการณ์และแก้ไข รับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ ด้วยความอดทนและความเพียร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๒ วัตถุประสงค์ ดังนี้ 1.) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 2.) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 แนวคิดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

- 1.1 ความหมายของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
- 1.2 ความสำคัญของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
- 1.3 องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
- 1.4 คุณลักษณะความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

#### ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

- 1.1 ความหมายของการพัฒนาครู
- 1.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครู
- 1.3 รูปแบบในการพัฒนาครู

#### ตอนที่ 3 บริบทโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

#### ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### ตอนที่ 1 แนวคิดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

##### 1.1 ความหมายของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

Stoltz (1997) ได้ให้นิยาม Adversity Quotient (AQ) ไว้คือ ความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคและความยากลำบาก หรือ ความฉลาดในการฝ่าวิกฤติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสามารถบอกได้ว่าบุคคลจะสามารถอดทนต่ออุปสรรคและสามารถพิชิตอุปสรรคได้อย่างไร สามารถพยากรณ์ได้ว่าใครจะสามารถฟื้นฟ้อ

อุปสรรคหรือใครจะพ่ายแพ้ สามารถพยากรณ์ได้ว่าใครจะมีผลงานและศักยภาพที่ดี ใครจะล้มเหลวในเวลาอันสั้น และสามารถพยากรณ์ได้ว่าใครที่จะล้มเลิกการทำงานและใครจะสามารถทำงานจนประสบความสำเร็จ

คันทันนีย์ ฉัตรคุปต์ (2544) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค คือ รูปแบบปฏิกิริยาตอบสนองหรือพฤติกรรมของคนๆนั้นต่ออุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นรูปแบบการตอบสนองต่อปัญหาอุปสรรคในชีวิต ซึ่งเป็นกลไกของสมองที่เกิดจากใยประสาทต่างๆที่ถูกสร้างขึ้น ฝึกฝนจนสามารถผ่านพ้นปัญหาไปได้

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2551) กล่าวว่า Adversity Quotient คือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความสามารถจัดการสถานการณ์ต่างๆ รับรู้และเข้าใจสถานการณ์รับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่างๆที่เผชิญอยู่โดยใช้วิธีการที่เหมาะสม เพื่อควบคุมและเอาชนะความยากลำบากด้วยการพยายามกระทำการสิ่งต่างๆ อย่างความมุ่งมั่น อดทน เพื่อความสำเร็จ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ให้ความหมาย ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคว่า เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่อปัญหา อุปสรรค ด้วยเจตคติในทางบวก มีสติ มีความรับผิดชอบและหาแนวทางแก้ไขปัญหาดด้วยความมุ่งมั่น อดทน จนสามารถฟันฝ่าและเอาชนะปัญหาได้ กล่าวคือ เป็นความสามารถในการเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นความสำเร็จนั่นเอง ความสามารถในการอดทนทั้งด้านความยากลำบากทางกาย ความอดกลั้นทางด้านจิตใจที่จะสามารถเผชิญต่อปัญหา

Shivinder Phoolka (2012) ได้กล่าวถึง Adversity Quotient ว่าเป็นการวัดความสามารถของแต่ละบุคคลว่าสามารถทนต่อความทุกข์ยากและความสามารถในการเอาชนะมันได้ดีเพียงใด AQ สามารถทำนายพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้ AQ สามารถใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทีม ความสัมพันธ์ ครอบครัว ชุมชน วัฒนธรรมสังคมและองค์กร

วิทยา นาควัชระ (2557) ให้ความหมาย ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคว่าเป็นความสามารถในการเอาชนะอุปสรรคของบุคคล โดยสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้อย่างคนที่มีกำลังใจ และมีความหวังอยู่เสมอ ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมากจะมีกำลังใจ และพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคได้มาก ในทางตรงข้ามผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคน้อย เมื่อพบเจออุปสรรคในชีวิตก็มักยอมแพ้หรือหาทางหลบเลี่ยง

Parvathy and Praseeda (2014) กล่าวว่า Adversity Quotient คือ ความสามารถในการจัดการกับความทุกข์ยากในชีวิต จึงเป็นศาสตร์แห่งความยืดหยุ่นของมนุษย์ สามารถบอกได้ว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถทนต่อความทุกข์ยากและความสามารถในการเอาชนะมันได้ดีเพียงใด คนที่มี AQ สูงสามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการต่อสู้กับอุปสรรคทั้งหมดที่ขวางทาง ความฉลาดทางความทุกข์ยากยังเกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการประเมินคุณค่าของตนเอง

พีระวรรณ สุวรรณลาภ (2558) ให้ความหมาย ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความสามารถของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันในการคิดหรือตอบสนองต่อปัญหา หรือความยากลำบาก ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต หากบุคคลสามารถเอาชนะอุปสรรคได้ด้วยความเพียรพยายาม ไม่ย่อท้อ จะทำให้ บุคคลนั้นประสบความสำเร็จ ได้ทั้งในเรื่องการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Singh and Sharma (2017) ให้คำจำกัดความ Adversity Quotient เป็นศาสตร์แห่งความ อดทนที่สามารถวัดความสามารถของบุคคลในการรับมือกับปัญหาในชีวิตของเขา

Dorji and Singh (2019) ที่ระบุว่า Adversity Quotient เป็นศาสตร์แห่งความอดทนเพื่อวัด ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับความยากลำบากในชีวิต เพื่อให้บุคคลสามารถเปลี่ยน อุปสรรคให้เป็นโอกาสได้

จึงสรุปได้ว่า ความหมายของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient: AQ) ความสามารถในการเผชิญหรือตอบสนองต่อปัญหา อุปสรรค ของแต่ละบุคคล สามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยความมุ่งมั่น อดทน จนสามารถฟันฝ่าและเอาชนะปัญหาได้

## 1.2 ความสำคัญของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

Stoltz (1997) ได้เสนอว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มีองค์ประกอบพื้นฐาน 2 ประการ คือ ทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ที่สามารถ พิสูจน์ได้ และสามารถนำหลักการจากทฤษฎี เหล่านั้นมาใช้ได้จริง จากผลการวิจัยที่ผ่านๆ มาทำให้เรา เข้าใจว่าอะไรเป็นตัวกำหนดความสำเร็จ ทั้ง ในการทำงานและการดำเนินชีวิต คำตอบ คือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคนั้นเอง นอกจากนี้ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค สามารถพยากรณ์ได้ว่า

- 1.) บุคคลใดจะสามารถอดทนต่อความยากลำบาก อุปสรรค และมีความสามารถ ในการฟันฝ่าสิ่ง เหล่านั้นได้
- 2.) บุคคลใดจะเป็นผู้ชนะหรือพ่ายแพ้ต่ออุปสรรค
- 3.) บุคคลใดจะมีศักยภาพในการทำงานที่เหนือกว่าความคาดหวังได้
- 4.) บุคคลใดจะล้มเลิกการทำงาน และบุคคลใดจะมีความพยายามฟันฝ่าอุปสรรค จนประสบความสำเร็จ

ศุภกานต์ น่วมจะโป๊ะ (2553) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค มีคุณสมบัติ ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 เป็นแนวคิดที่ทำให้เข้าใจและส่งเสริมเรื่องของความสำเร็จโดยพัฒนาขึ้นจากพื้นฐาน งานวิจัยและการฝึกหัด ซึ่งทำให้ทราบว่าสิ่งใดที่ทำให้คนพบกับความสำเร็จ

ประการที่ 2 เป็นสิ่งที่วัดว่าคนจะตอบสนองต่ออุปสรรคและปัญหาที่เข้ามาอย่างไร สามารถวัด และทำให้เกิดความเข้าใจว่าสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งนี้ได้

ประการที่ 3 เป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาการตอบสนองต่ออุปสรรคความยากลำบาก ซึ่งผลของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคจะเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร โดยสามารถแสดงการเชื่อมโยงคุณสมบัติทั้ง 3 ประการได้

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค นอกจากจะถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับบุคคลแล้ว ยังสามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงาน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน วัฒนธรรม และสังคม พร้อมทั้งสามารถนำมาใช้พยากรณ์ ความสำเร็จต่างๆ ดังนี้

- 1.) ผลการปฏิบัติงาน (Performance)
- 2.) แรงจูงใจ (Motivation)
- 3.) การมีอำนาจ (Empowerment)
- 4.) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
- 5.) ผลผลิต (Productivity)
- 6.) พลังงาน (Energy)
- 7.) การเรียนรู้ (Learning)
- 8.) ความหวัง (Hope)
- 9.) ความสุข ความเข้มแข็ง และความมีชีวิตชีวา (Happiness, Vitality and Joy)
- 10.) สุขภาพทางอารมณ์ (Emotional Health)
- 11.) สุขภาพกาย (Physical Health)
- 12.) การยืนหยัด (Persistence)
- 13.) ความสามารถในการฟื้นตัว (Resilience)
- 14.) พัฒนาการ (Improvement Overtime)
- 15.) ทศนคติ (Attitude)
- 16.) การมีอายุยืนยาว (Longevity)
- 17.) การตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง (Response to Change)

Shivinder Phoolka (2012) กล่าวว่า AQ สามารถเป็นประโยชน์ในการทำนาย ประสิทธิภาพ แรงจูงใจ การเสริมอำนาจ ความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิต การเรียนรู้ พลังงาน ความหวัง ความสุข ความมีชีวิตชีวา สุขภาพทางอารมณ์ ร่างกาย สุขภาพ ความพากเพียร ความยืดหยุ่น เจตคติ อายุยืน และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

### 1.3 องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

Stoltz (1997) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค ออกเป็น 4 มิติเรียกโดยรวมว่า CO<sub>2</sub>RE ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรคของบุคคลได้ว่าอยู่ในระดับสูง กลาง หรือต่ำ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มิติที่ 1 การควบคุมสถานการณ์ (C = Control) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของตนที่จะควบคุมให้ผ่านพ้นเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรืออุปสรรคไปได้ ลักษณะของผู้ที่มีมิติด้านการควบคุมสูง ได้แก่ ผู้ที่รับรู้ตนเองว่าสามารถแก้ไขสถานการณ์ ปัญหา และอุปสรรคได้ อย่างไม่ลดละ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำลาย และพยายามหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตรงกันข้ามผู้ที่มีมิติด้านการควบคุมต่ำ มักจะไม่สู้และ ไม่ดิ้นรน ไม่กระตือรือร้นต่อปัญหา ปลดปล่อยให้ปัญหาเป็นสิ่งที่กำหนดชะตาชีวิต

มิติที่ 2 สาเหตุและความรับผิดชอบ (O<sub>2</sub> = Origin and Ownership) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุและความรับผิดชอบต่ออุปสรรคหรือปัญหานั้นมากน้อยขนาดไหน คิดว่าปัญหานั้นตนเองมีส่วนรับผิดชอบ ไม่ใช่เป็นปัญหาขององค์กรเพียงอย่างเดียว โดยการพิจารณานำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของตนจากสิ่งที่เคยทำผิดพลาดในอดีต เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข การตำหนิตนเองจะนำไปสู่การเสียใจ หรือการสำนึกผิด ซึ่งมองว่าเป็นสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดพลัง และหากนำมาใช้อย่างเหมาะสมจะก่อให้เกิดประโยชน์ ตระหนักว่าเป็นความรับผิดชอบของตนต้องหาทางแก้ไขให้ได้ ไม่ผลักความรับผิดชอบให้กับผู้อื่น ลักษณะของผู้ที่มีมิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบสูง คือ ผู้ที่มีแนวโน้มที่จะหาว่าสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นมาจาก สาเหตุใด กล่าวที่จะรับผิดชอบว่าปัญหานั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ ส่วนผู้ที่มี มิติด้านสาเหตุและความรับผิดชอบต่ำ จะคิดตำหนิว่าความผิดพลาดเกิดขึ้นจากตนเอง ทำให้หมดกำลังใจ ท้อแท้ และยอมแพ้ในที่สุด

มิติที่ 3 ผลกระทบ (R = Reach) หมายถึง การวัดผลกระทบของปัญหาหรืออุปสรรคว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตของตนมากน้อยเพียงใด ลักษณะของผู้ที่มีมิติด้านผลกระทบสูง ได้แก่ ผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบ และความเสียหายที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นเป็นผู้ที่พร้อมจะเผชิญ ไม่หวั่นไหวต่อปัญหา ไม่จมอยู่กับความทุกข์ที่มากับปัญหา มีความคิดที่ปัญหาและอุปสรรคเป็นเหมือนเหตุการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต และจะผ่านพ้นไป ส่วนผู้ที่มีมิติด้านผลกระทบต่ำ จะมองว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำลายชีวิต เป็นสิ่งที่ทำให้สูญเสียสิ่งต่างๆ และนำมาสู่การตัดสินใจที่ไม่ดีและอาจผิดพลาดได้

มิติที่ 4 ความอดทน (E = Endurance) หมายถึง การรับรู้ถึงความคงอยู่ของอุปสรรค และความสามารถในการอดทนที่จะรับมือกับอุปสรรคที่ยืดเยื้อ พยายามขจัดให้หมดไปได้ อย่างถูกวิธี ลักษณะของผู้ที่มีมิติด้านความอดทนสูง ได้แก่ ผู้ที่รับรู้ว่าอุปสรรคจะคงอยู่ในระยะเวลา ชั่วคราว



สามารถแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว แก้ไขปัญหาด้วยการฝึกฝนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทำให้เป็นผู้ที่มีความหวัง กำลังใจ มีความพยายามในการหาทางเอาชนะอุปสรรคอย่าง ต่อเนื่อง ในขณะที่ผู้ที่มีมิติด้านความอดทนต่ำ จะเป็นผู้ที่สิ้นหวังมองว่าอุปสรรคจะคงอยู่นาน เกิดการ สิ้นหวัง ในชีวิต ไม่พยายามหาทางแก้ไขปัญหา มักคิดอยู่เสมอว่าปัญหาเป็นเคราะห์กรรม ไม่มีอะไรที่ดี อีก แล้ว

ภิชญาพัชญ์ ปลายัดทอง (2551) กล่าวถึง องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค (AQ) ประกอบไปด้วยดังนี้

1.) องค์ประกอบด้านการควบคุม (Control) พฤติกรรมบ่งชี้คือรับรู้ถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่าง ทันทีทันที แสดงออกอย่างเหมาะสม รับรู้ความสามารถของตนต่ออุปสรรค ประเมินระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ประเมินวิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค

2.) องค์ประกอบด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and Ownership) พฤติกรรมบ่งชี้ คือระบุสาเหตุของอุปสรรค ทบทวนความรับผิดชอบของตนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น ระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข ให้กำลังใจกับตนเอง ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม

3.) องค์ประกอบด้านความเข้าใจ (Reach) พฤติกรรมบ่งชี้คือ เข้าใจอุปสรรคตามข้อเท็จจริง แยกแยะข้อเท็จจริงออกจากสิ่งที่คิดไปเอง กำจัดความคิดเชิงวิบัติ (Catastrophizing) กำหนดเป้าหมายในการแก้ไข

4.) องค์ประกอบด้านความอดทน (Endurance) พฤติกรรมบ่งชี้คือ รับรู้ว่าอุปสรรคอยู่ เพียงชั่วคราว ระบุแนวทางการแก้ไข ตรวจสอบข้อมูลและแนวทางการแก้ไขอุปสรรค เลือกแนวทางการแก้ไข จัดลำดับการปฏิบัติตามแนวทางที่เลือก ปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด

Shivinder Phoolka (2012) กล่าวว่าAQ ประกอบด้วยสี่มิติ CO<sub>2</sub>RE เป็นตัวย่อสำหรับสี่มิติ เหล่านั้น 4 มิติร่วมกันกำหนด AQ ของบุคคล คะแนนโดยรวมของ AQ ของบุคคลจะไม่สามารถบอก ได้ว่าจุดอ่อนของการตอบสนองต่อความทุกข์ยากของบุคคลคืออะไร ต้องศึกษาและทำความเข้าใจทั้ง 4 มิติเป็นรายบุคคลเพื่อชี้ให้เห็นจุดอ่อนหรือจุดแข็งของบุคลิกภาพของบุคคล ดังนี้

1.) 'C' ย่อมาจาก Control

มิตินี้บ่งบอกว่าคุณสามารถควบคุมตนเองได้เพียงใดเมื่อพบเจอกับปัญหา การรับรู้การควบคุม มีความสำคัญมากกว่าเพราะนั่นคือสัญลักษณ์ของความมุ่งมั่นในใจของบุคคลในการควบคุม สถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

2.) 'O<sub>2</sub>' ย่อมาจาก Origin และ Ownership

โดยผิวเผินทั้งสองมีลักษณะเหมือนกัน แต่จริงๆแล้วต่างกัน Originเกี่ยวข้องกับการตำหนิ การตำหนิตนเอง นั้นเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างการเรียนรู้ในตัวบุคคล เพื่อที่เขาจะได้ไม่ทำผิดพลาดซ้ำ ในครั้งต่อไป แทนที่จะปรับปรุงตนเอง คนที่มีคะแนน Origin ต่ำมักจะโทษตัวเองทั้งหมดแม้ว่าจะไม่

เป็นเช่นนั้นก็ตาม พวกเขาคิดว่าพวกเขาเป็นเหตุผลเบื้องหลังความเลวร้ายทั้งหมดที่เกิดขึ้น ในทางกลับกัน ผู้ที่มีคะแนน Origin สูงกว่า พยายามตัดสินบทบาทของตนในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์อย่างสมเหตุสมผล พวกเขาจะพยายามพิจารณาแหล่งที่มาภายนอกของความทุกข์ยากอื่นๆ

มิติ 'Ownership' บ่งบอกว่าบุคคลใดเป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาหรืออุปสรรค โดยไม่คำนึงถึงสาเหตุ ความรับผิดชอบดังกล่าวกระตุ้นให้พวกเขาดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสมเพื่อย้อนกลับผลกระทบของสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ บุคคลที่มีคะแนน O<sub>2</sub> ต่ำมักจะตำหนิตัวเองสำหรับสถานการณ์ที่เหนียวแน่นและหนีจากการเป็นเจ้าของ ความรับผิดชอบในการแก้ไขสถานการณ์

### 3.) 'R' ย่อมาจาก Reach

มิตินี้จะวัดว่าคุณสามารถรับผลกระทบของความทุกข์ยากในชีวิตของเขาได้ดีเพียงใด กล่าวคือ สามารถรับผลกระทบของความทุกข์ยากได้ สามารถจัดการหรือปล่อยให้ผลกระทบของเข้ามาในชีวิต ตัวอย่างเช่น การทะเลาะวิวาทกับคู่สมรสส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความขัดแย้งกลายเป็นความล้มเหลวในอาชีพการงาน ฯลฯ

### 4.) 'E' ย่อมาจากความอดทน

ความทุกข์ยากจะนานเท่าไรและจะสามารถอดทนกับความทุกข์ยากและอุปสรรคได้ไหม ผู้ที่มีคะแนนสูงในด้านนี้มักจะมองโลกในแง่ดี พวกเขาเชื่อว่าปัญหาแต่ละข้อจะจบลงในที่สุด ไม่มีความทุกข์ยากใดสามารถมีผลเช่นเดียวกันตลอดไป มีโอกาสพัฒนาได้เสมอ ความทุกข์ยากและสาเหตุของมันเกิดขึ้นชั่วคราวและสามารถจางหายไปตามกาลเวลา คนที่ต่อสู้กับโรคต่างๆ เช่น โรคมะเร็งและโรคเอดส์ มักไม่ยอมแพ้ในการใช้ชีวิต บางกรณีไม่มีโอกาสฟื้นตัวเต็มที่ก็มีคนที่พยายามอยู่อย่างมีความสุขตลอดเวลาที่เหลืออยู่ ในขณะที่ผู้ที่มีคะแนน 'E' ต่ำมักจะรับความทุกข์ยากและสาเหตุจะคงอยู่ถาวร พวกเขามักจะพูดแบบนี้: 'สถานการณ์นี้ไม่สามารถปรับปรุงได้', 'ฉันเป็นผู้แพ้', 'ความสัมพันธ์นี้ไม่มีทางเป็นไปได้', 'ฉันไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง' และอื่นๆ

ทฤษฎี เปี่ยมกล้า (2554) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญอุปสรรค คือความสามารถในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ประกอบด้วย 4 ลักษณะ

- 1.) การควบคุม หมายถึง ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น
- 2.) ต้นเหตุและความรับผิดชอบ หมายถึง ความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้สถานการณ์
- 3.) ผลกระทบที่จะมาถึง หมายถึง วิธีคิดหรือวิธีมองปัญหา ที่จะเข้าไปแก้ไขสถานการณ์นั้นว่ามีจุดจบของปัญหา และปัญหา ทุกๆปัญหาต้องมีทางออกไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง
- 4.) ความอดทน หมายถึง ความสามารถที่จะอดทน และทนทานต่อปัญหาต่างๆได้

บุญจันทร์ สีสันต์ (2557) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

- 1.) การควบคุม หมายถึง ระดับการรับรู้ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคลให้สามารถผ่านพ้นเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรืออุปสรรค
- 2.) ต้นเหตุและความรับผิดชอบ หมายถึง การวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหา โดยพิจารณาจากตัวเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิด
- 3.) ผลกระทบที่จะมาถึง หมายถึง การวัดผลกระทบของปัญหา ความยุ่งยากที่มีต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละคนว่ามีมากน้อยเพียงใด พร้อมระวังและมีสติว่าอีกนานเท่าไร ปัญหาหรืออุปสรรคกำลังจะเข้ามาในชีวิต
- 4.) ความอดทน หมายถึง การรับรู้ถึงความคงทนของอุปสรรคและการรับมือกับความยืดเยื้อของปัญหา และพยายามขจัดให้หมดไปอย่างถูกวิธี

สุจิตา พลขำนิ (2555) กล่าวว่า ความสามารถในการชวนอุปสรรค มีด้วยกัน 5 ด้าน คือ

1. ความอดทน (Endurance) ประกอบด้วย ความอดทนทาง จิตใจและความอดทนทางกาย ความอดทนทางจิตใจ หมายถึงความอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรคที่ทำให้เกิดความไม่สบายใจด้วยการมองโลกแง่ดีอย่างมีกำลังใจและมีความหวังในการดำเนินชีวิต ความอดทนทางกายหมายถึงความอดทนต่อความลำบากตรากตรำโดยสามารถเผชิญภาวะอุปสรรคที่ทำให้เกิดความทุกข์ทางกาย
- 2.) ความเพียร (Perseverance) ประกอบด้วย การมีความพยายามและมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การมีความพยายาม หมายถึง การมีแรงจูงใจการมีความมุ่งมั่นความขยันมั่นเพียร การกระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค การมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหมายถึงความสามารถในการทำงานตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
- 3.) ความสามารถแก้ไขปัญหา (Problem Solving) ประกอบด้วย การหาแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จและการมีสติในการเผชิญปัญหา การหาแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จไม่ถึงความสามารถในการหาหนทางแก้ไขปัญหาให้หมดไปและผ่านพ้นอุปสรรคได้สำเร็จ การมีสติในการเผชิญปัญหา หมายถึง ความสามารถควบคุมอารมณ์ในด้านลบที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ด้วยการมีจิตวิญญาณที่มีเหตุผลและการมีเจตนาที่ดี
- 4.) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ประกอบด้วย การหมั่นตรวจสอบและปรับปรุงในสิ่งที่กระทำและการรับผิดชอบต่อความผิดพลาดในการกระทำของตน การหมั่นตรวจสอบและปรับปรุงในสิ่งที่กระทำหมายถึงการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคและตรวจข้อบกพร่องพร้อมแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น การรับผิดชอบต่อความผิดพลาดในการกระทำของตนเอง หมายถึงความสามารถในการพิจารณาสิ่งที่ตนเองได้กระทำผิดพลาดโดยมีบทบาทรับผิดชอบต่อปัญหานั้นด้วยตนเอง

5.) การรับรู้ในตนเอง (Self-Perception) ประกอบด้วยการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเผชิญปัญหา การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเผชิญปัญหาหมายถึงความสามารถในการรับรู้ถึงระดับความสามารถในการควบคุมตนเอง ให้ผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคไปได้

สุเมชัย หนกหลัง (2558) ได้ข้อเสนอ 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านการควบคุม 2) ด้านมองสาเหตุ 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านความเข้าใจ และ 5) ด้านความอดทน นอกจากนี้ยังนำแนวคิดดังกล่าวมาสังเคราะห์ร่วมกับแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ประกอบไปด้วยดังนี้

1.) ด้านการควบคุม ประกอบไปด้วย มุ่งมั่นในวิชาชีพครู ปกป้องวิชาชีพครู สั่งสอนนักเรียน ด้วยเหตุผล ให้กำลังใจ เพื่อนร่วมวิชาชีพ ประสานความเข้าใจกับชุมชน

2.) ด้านมองสาเหตุ วางแผนการทำงาน ปรับปรุงการทำงานจากปัญหา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน รับฟังความคิดเห็น จากผู้อื่นศรัทธาในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.) ด้านความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เอาใจใส่นักเรียน เคารพซึ่งกันและกัน เป็นผู้นำส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน

4.) ด้านความเข้าใจ มองโลกในแง่ดี แสวงหาวิธีการจัดการเรียนการสอน กระตุ้นให้นักเรียนพัฒนาตนเอง ประเมินตนเองต่อการปฏิบัติวิชาชีพ วิเคราะห์และวางแผนศักยภาพชุมชน นำมาบูรณาการ

5.) ด้านความอดทน ไม่ท้อแท้และมีแนวคิดพัฒนาตนเอง ภาคภูมิใจ ยึดมั่นในวิชาชีพครู เมตตากรุณา อย่างบริสุทธิ์ใจแก่นักเรียน เสียสละ สามัคคีเพื่อผลของงาน เคารพในบทบาทหน้าที่ของการทำงานร่วมกับชุมชน

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

ที่	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	Stoltz (1997)	Shivinder Phoolka (2012)	พรศรัย เปี่ยมกล้า (2554)	บุญจันทร์ สีสันต์ (2557)	ศุติดา พลขำนิ (2555)	เมษย์ ทนทลิ่ง (2558)	ความ อ.	สรุปองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
1	การควบคุมสถานการณ์(Control)	✓	✓	✓	✓		✓	5	ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา Control and Solve a problem
2	ความสามารถแก้ไขปัญหา (Problem Solving)					✓		1	
3	สาเหตุและความรับผิดชอบ(Origin and Ownership)	✓	✓	✓	✓			4	ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ Analytical ability determine the cause
4	ด้านมองสาเหตุ						✓	1	
5	ความรับผิดชอบ (Responsibility)					✓	✓	2	ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ Responsibility for problems and Reach the impact
6	ผลกระทบ (Reach)	✓	✓	✓	✓			4	
7	การรับรู้ในตนเอง (Self-Perception)					✓		1	
8	ด้านความเข้าใจ						✓	1	
9	ความอดทน(Endurance)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5	ความอดทนและความเพียร Endurance and Perseverance
10	ความเพียร (Perseverance)					✓		1	

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของนักวิชาการต่างๆ แล้ว ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยผู้วิจัยยึดของ Stolz เป็นหลัก และใช้ของนักวิชาการอื่นๆประกอบด้วย ได้แก่ Shivinder Phoolka ทรศนีย์ เปี่ยมกล้า บุญจันทร์ สีสันต์ สุธิดา พลขานี และ เมษย์ หนกหลัง สังเคราะห์ได้มาเป็นกรอบแนวคิด ได้แก่

**1.) ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา (Control and Solve a problem)** หมายถึง ความสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถรับรู้ถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที ประเมินระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ประเมินวิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย

**2.) ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ (Analytical ability determine the cause)** หมายถึง สามารถวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุ โดยพิจารณาจากตัวเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิด สามารถระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข

**3.) ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ (Responsibility for problems and Reach the impact)** หมายถึง มีความกล้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหานั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ สามารถวัดผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบและความเสียหายที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เป็นผู้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหา

**4.) ความอดทนและความเพียร (Endurance and Perseverance)** หมายถึง มีความพยายามและมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีแรงจูงใจการมีความมุ่งมั่นความขยันหมั่นเพียร กระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค อดทน และทนทานต่อปัญหาต่างๆ พยายามขจัดให้หมดไปได้อย่างถูกวิธี

## ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

### 2.1 ความหมายของการพัฒนาครู

Wexley and Latham (1991) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรคือการเพิ่มพูนทักษะความรู้ และ ความสามารถ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคล เพื่อการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2551) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่าเป็นการพัฒนาที่ส่งผลถึงนักเรียนโดยตรง ได้แก่ วิธีการพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และการวิจัยในชั้นเรียน ที่เป็นการพัฒนาครูควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน และส่งผลถึงนักเรียนทางอ้อม ได้แก่ การศึกษาต่อการเข้าอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล ที่เป็นการพัฒนาครู หากครูได้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนานักเรียนก็จะเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน

จอมพล มงคลวานิช (2555) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู ไว้ว่ากระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

Armstrong and Taylor (2014) ได้ให้ความเข้าใจของการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นกระบวนการเพื่อให้บุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรมและทัศนคติ ผ่านประสบการณ์ กิจกรรมการเรียนรู้และโปรแกรมที่องค์กรได้จัดขึ้น

นาริรัตน์ รัทวิจิตรกุล (2560) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูจึงต้องออกแบบกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่บูรณาการกับการทำงานเพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการสอนที่จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ความสำเร็จของทุกรูปแบบทุกกิจกรรมของการพัฒนาวิชาชีพครูจำเป็นที่ครูต้องมีพันธสัญญาต่อการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง การจัดสรรเวลา และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ จากผู้บริหารเพื่อที่ครูสามารถนำสิ่งที่ตนได้เรียนรู้สู่การปฏิบัติสอนในงานประจำ และได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ ออยุธยา (2564) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรคือการส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทัศนคติพฤติกรรมทักษะและสมรรถนะของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและเพื่อการเตรียมความพร้อมของศักยภาพในการเติบโตบนเส้นทางสายอาชีพในอนาคต

สรุปว่า การพัฒนาครู หมายถึง การพัฒนาบุคลากร การเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ทัศนคติ พฤติกรรม ทักษะและสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

## 2.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครู

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2553) กล่าวว่า การพัฒนาครูจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการสรุปได้ดังนี้

1.) ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น

2.) การพัฒนาครูช่วยให้เกิดการประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำอะไรผิดพลาดต่างๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์

3.) การพัฒนาครูช่วยให้ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูบรรจุใหม่ หรือครูที่ย้ายไปทำการสอนที่แห่งใหม่ เป็นต้น

4.) การพัฒนาครูช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพราะครูได้รับการพัฒนาอย่างดีและต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจในงานการสอนและงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

5.) การพัฒนาครูช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือทำให้ครูทุกคนได้มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือการบริหารที่มีสถานภาพดีขึ้น

6.) การพัฒนาครูช่วยให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ ทักษะความสามารถ ให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพ การพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต เพราะการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่า ทำให้รู้งานและทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูก้าวหน้า ความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

จอมพล มงคลวานิช (2555) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาครู คือ

1.) เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรให้สามารถนำความรู้ ความสามารถ นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่องค์กรให้ได้มากที่สุด

2.) ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งลดความผิดพลาดในการทำงาน ประหยัดทรัพยากร และประหยัดเวลา

3.) เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติให้มีความพร้อมในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของงาน



สุวรรณ เนินทอง (2558) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน องค์กรและประเทศชาติ

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการพัฒนาครู คือ การพัฒนาของครูจะส่งผลต่อครูเพิ่มพูนทักษะความรู้ของตนนำมาใช้กับองค์กร หรืองานที่ปฏิบัติอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลดความผิดพลาดของงาน แก้ไขปัญหาได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลต่อบุคคลอื่นๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และนอกจากนี้ยังมีความสำคัญที่เกี่ยวกับการเติบโตทางหน้าที่การงานอีกด้วย

### 2.3 รูปแบบในการพัฒนาครู

โชติวัล พุกิจกาญจน์ (2556) กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาครูนั้นควรเริ่มจากการกำหนด วิสัยทัศน์ในการพัฒนาครูและจึงประเมินความจำเป็นในแต่ละด้านที่ต้องพัฒนาซึ่งได้แก่ความรู้ ทักษะ และด้านคุณลักษณะที่จำเป็นของครู จากนั้นจะเป็นการวางแผนในการพัฒนาโดยกำหนด กลุ่มเป้าหมาย เวลา ระยะเวลา สถานที่ วิทยากร เอกสาร เครื่องมืออุปกรณ์ งบประมาณ และวิธีการ ซึ่งมีหลายรูปแบบดังต่อไปนี้

1.) การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การพัฒนาครูที่เข้ามาใหม่ เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียน รวมถึงกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูที่เริ่มทำงานไม่ได้เตรียมความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังของโรงเรียน

2.) การบรรยาย (Lecture) คือ เป็นการอบรมแบบอธิบายเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมแบบบรรยายส่วนมากแล้วเป็นการสื่อสารทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้อบรมแต่อาจจะเปิดโอกาสซักถามได้ตามความเหมาะสม การฝึกอบรมแบบนี้ควรใช้กับหัวข้อที่ไม่เน้นการปฏิบัติ เหมาะสำหรับคนจำนวนมากและมีเวลาจำกัด

3.) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training) คือ การอบรมที่เน้นความรู้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติ สามารถทำได้ทั้งแบบคนเดียวหรือเป็นกลุ่ม เพื่อให้ ครูได้เกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งเสริมสร้างทักษะในการทำงานเป็นทีม การฝึกอบรมวิธีดีใช้ได้กับทั้งจำนวนน้อยและจำนวนมาก

4.) การระดมสมอง (Brainstorming) คือ เป็นการพัฒนาครูโดยการกระตุ้นให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันประกอบด้วยการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ ข้อดี ข้อเสีย แล้วหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะ หรือทางออกให้กับประเด็นนั้น

5.) การอภิปราย (Discussion) คือ การกระตุ้นให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ร่วมกันผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อดีข้อเสีย แล้วหาข้อสรุป

6.) การฝึกรวมแบบกรณีศึกษา (Case Study) คือ การนำประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจริงจากโรงเรียนอื่นมาเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคณะ โดยการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อหาจุดแข็ง(strange) และจุดอ่อน(Weakness) รวมถึงโอกาสพัฒนา(Opportunity) และอุปสรรค(Threat) ของกรณีศึกษานั้น และนำมาปรับใช้ในการป้องกันปัญหา และพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การฝึกรวมวิธีนี้เหมาะสำหรับฝึกทักษะการคิดเชิงประยุกต์และบูรณาการ(Apply& Integration thinking) ซึ่งอาจใช้กรณีศึกษาเดียว โดยให้ครูศึกษาและปฏิบัติแบบเดี่ยว และนำ สิ่งที่ศึกษา มานำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

7.) การสาธิต (Demonstration) คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยการแสดงการปฏิบัติจริงให้ สามารถจัดได้ทั้งแบบบรรยายและแบบกลุ่มย่อย ใช้สื่อโสตทัศนูปกรณ์ช่วยให้ครูมองเห็นการสาธิตได้ชัดเจนขึ้น ประเด็นสำคัญคือจำเป็นต้องให้ครูได้ทดลองปฏิบัติจริงจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

8.) การศึกษาดูงาน (Observation) คือ การพาคณะครูไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนหรือองค์กรอื่นที่ ดำเนินงานประเภทเดียวกัน ประเด็นสำคัญของการฝึกรวมจะอยู่ที่การเลือกสถานที่ โดยจะต้องเลือกสถานที่ที่มีความเหมาะสมกับการเพิ่มประสบการณ์(Experience) ในการปฏิบัติงานของครู และเมื่อเสร็จสิ้นจากการศึกษาดูงานแล้วควรให้สรุปประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน พร้อมทั้งนำประสบการณ์ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและนำเสนอวิธีการนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน

9.) การฝึกรวมเพื่อสุขภาพ (Health Training) คือ การจัดสถานที่ออกกำลังกายให้ครูในโรงเรียน สนับสนุนให้ครูได้ออกกำลังกายอย่างถูกวิธี เพื่อให้ครูมีสุขภาพแข็งแรงพร้อมปฏิบัติหน้าที่เสมอ

10.) การฝึกสอน (Coaching) คือ การพัฒนาครูโดยที่ผู้บังคับบัญชา จัดสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมให้เสมือนจริง โดยมีกำหนดเวลา และวิธีการปฏิบัติงานส่วนบุคคลอย่างเฉพาะเจาะจง การฝึกสอนที่มีจุดเน้นเพื่อฝึกทักษะ รวมถึงช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข และขัดเกลา จนครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดหรือเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

11.) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) คือ เป็นการพัฒนาที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าคอยให้คำแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องกับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งไม่จำเป็นต้องอยู่ในแผนกหรือฝ่ายเดียวกัน

12.) การให้คำปรึกษา (Counseling) คือ เป็นการพัฒนาครูโดยที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญ ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์กับครูอย่างต่อเนื่อง การให้คำปรึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น ตลอดจนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของครู

ในอนาคต นอกจากนี้การให้คำปรึกษายังมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอีกด้วย

Armstrong and Taylor (2014) แนวทางการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1.) การเรียนรู้ในที่ทำงาน (Workplace learning) การเรียนรู้ในสถานที่ทำงานคือการเรียนรู้จากประสบการณ์ คือการเรียนรู้โดยการทำและไตร่ตรองจากประสบการณ์ที่สามารถเข้าใจและนำไปใช้ได้ ในที่ทำงานการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวก เป็นปรับปรุงโดยการฝึกสอน การให้คำปรึกษา e-learning และประสบการณ์การวางแผนที่เป็นทางการมากขึ้น เสริมได้โดยการฝึกอบรม การสังเกตประสบการณ์มากขึ้นเพื่อร่วมงานสามารถเร่งการเรียนรู้ สนทนาแลกเปลี่ยนเรื่องราว ร่วมมือกันทำงาน และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้งและเข้มแข็ง การเรียนรู้คือหัวใจของกิจกรรมที่ก่อให้เกิดผลงาน (Productive Activities) เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความเข้าใจผ่านการรับมือกับความท้าทายที่เกิดจากงาน

2.) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning) กระบวนการการเรียนรู้ด้วยตนเองมีพื้นฐานมาจาก การบันทึกผลลัพธ์การเรียนรู้และการวางแผนปฏิบัติการซึ่งหมายความว่า เป็นการทบทวนความสำเร็จ การวางแผนโปรแกรมสามารถจัดกระทำได้เองผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้เอง อย่างไรก็ตามกระบวนการการเรียนรู้ด้วยด้วยตนเอง ยังต้องการการสนับสนุนจากผู้อำนวยการหรือองค์กร ผ่านการจัดให้มีการฝึกสอน การโค้ช ระบบพี่เลี้ยง หรือ e-learning

3.) การโค้ช (Coaching) เป็นแนวทางส่วนบุคคลโดยปกติเป็นแบบตัวต่อตัวเพื่อช่วยให้พัฒนาทักษะ ความรู้ และปรับปรุงประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถทำได้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การโค้ชสามารถเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการในปกติ ใช้ทุกสถานการณ์เช่น โอกาสในการส่งเสริมการเรียนรู้

4.) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคคลให้เรียนรู้และพัฒนา ระบบพี่เลี้ยงเตรียมคนให้ทำงานได้ดีขึ้นในอนาคตและติดตามความก้าวหน้าในอาชีพ ระบบพี่เลี้ยงมีบทบาทสำคัญในโครงการพัฒนาความเป็นผู้นำและการจัดการ ระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้คนได้เรียนรู้และพัฒนาแตกต่างจากการฝึกสอนซึ่งก็คือแนวทางที่ค่อนข้างชี้แนะในการเพิ่มความสามารถของผู้คน การให้คำปรึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงานซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการได้มาซึ่งทักษะและความรู้เฉพาะของเจ้าของงานความต้องการ การให้คำปรึกษายังช่วยเสริมการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการโดยให้คำแนะนำแก่ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมเป็นรายบุคคลจากผู้จัดการที่มีประสบการณ์

5.) E-learning เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์เครือข่ายและเทคโนโลยีบนเว็บเพื่อจัดหาสื่อการเรียนรู้และคำแนะนำ ซึ่งมีความสะดวกมาก สามารถจัดการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่ตอบสนอง

วัตถุประสงค์ที่มีความเฉพาะเจาะจง ซึ่งสามารถปรับแต่งได้ตามความเหมาะสมและความต้องการทางการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนผู้เรียนสามารถเลือกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่แตกต่างกันได้

ชวนคิด มะเสนาะ (2559) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในทศวรรษหน้า โดยกล่าวถึงวิธีการพัฒนาไว้ 3 วิธีที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) เป็นการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติการเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เกิดการเรียนรู้ทักษะกระบวนการ ผ่านการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญจากการเรียนรู้งาน และได้รับการถ่ายทอดความรู้จากพี่เลี้ยง รวมถึงการหมุนเวียนงาน ให้บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานใหม่ๆ ดังนี้

1.1.) การชี้แนะ เป็นการสร้างองค์ความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญผ่านกระบวนการเรียนการสอนระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ฝึกฝนให้เกิดความชำนาญในเรื่องนั้นๆ ผู้สอนจะทำหน้าที่ให้คำแนะนำกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและทำงานได้เต็มขีดความสามารถ โดยปกติจะเป็นการสอนแบบตัวต่อตัวหรือสอนเป็นกลุ่มขนาดเล็ก

1.2.) ระบบพี่เลี้ยง เป็นการสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการสอนงานโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่เรียกว่า “รุ่นพี่” เพื่อช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือผู้ที่อยู่ในช่วงทดลองงานให้มีทักษะเพียงพอในการทำงานและเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรไปพร้อม ๆ กัน

1.3.) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมให้เกิดทักษะความรู้ จากการปฏิบัติงานโดยตรงในกลุ่มงาน อาจมีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีความชำนาญสูงกว่าคอยดูแลให้การช่วยเหลือ

2. การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Development) การพัฒนาด้วยวิธีนี้สูงถึงร้อยละ 80 ของการเรียนรู้และพัฒนาตนเองแบบไม่เป็นทางการ รวมถึงเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นทั้งในและนอกองค์กรของตนเอง หรืออาจจะเป็นการพัฒนาทางไกล ดังนี้

2.1.) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นเรียน เป็นวิธีการอบรมที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างวิทยากรผู้สอนและผู้เข้าอบรม ด้วยวิธีการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการฟังบรรยาย การฝึกปฏิบัติ กรณีศึกษา เป็นต้น ประสิทธิภาพของวิธีการนี้ขึ้นอยู่กับถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ของวิทยากร และความเหมาะสมของเนื้อหา นอกจากนี้วิธีนี้ยังให้ความรู้สื่อบอกเป็นกันเองกับวิทยากรสามารถซักถามข้อสงสัยได้ทันที

2.2.) การฝึกอบรมทางไกล (Distance Training) การอบรมทางไกลเป็นวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระผู้รับการอบรมไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมการฟังบรรยายในชั้นเรียนมีความยืดหยุ่นเรื่องเวลา และสถานที่จึงต้องใช้สื่อการเรียนรู้ประเภทต่างๆ แทนการอบรมด้วยวิทยากร การเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต มีความสะดวกรวดเร็วและเป็นการสื่อสารสองทาง

2.3.) การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการที่นิยมมากในวงการศึกษ โดยเข้าศึกษาดูงานในองค์กร ที่เป็นต้นแบบในการดำเนินงานหรือมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ผู้เรียนจะได้เข้า ชมการปฏิบัติของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจได้สอบถามปัญหาแล้วนำมาปรับปรุงการทำงาน ของหน่วยงานตนเองได้

2.4.) การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมจากสถาบันอื่นทั้งใน และนอกประเทศเพื่อให้ได้ความรู้ที่สูงขึ้น มีความรู้ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ภายในของบุคคล เมื่อได้รับแรงสนับสนุนจากภายนอกก็จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การประสบความสำเร็จ ซึ่งการพัฒนาตนเองทำได้หลายวิธีตามความถนัดและสนใจดังนี้

3.1.) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้จากการอ่าน

3.2.) ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานเพื่อจัดทำแผนปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้ชัดเจน

3.3.) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน

3.4.) การติดตามข้อมูลข่าวสารเหตุการณ์สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อเปิด โลกทัศน์ทางความคิดให้กว้างไกล พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษาใน ต่างประเทศไว้ดังนี้

1.) การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar) หมายถึง วิธีการในการเพิ่มพูน สมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิด ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และพฤติกรรม อุปนิสัยและเจตคติสำนึกรับผิดชอบที่ดีต่อการทำงาน ทั้งนี้รูปแบบการอบรมอาจมี หลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสมของหัวข้อและเนื้อหา การอบรม

2.) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) คำว่า Mentor ถูกแปลเป็นไทยว่า “พี่เลี้ยง” แต่ในความหมายที่แท้จริงแล้ว คำว่า “Mentor” นั้นหมายถึง “Father Figure” หรือ “พ่อ” เป็นผู้ ซึ่งมากด้วยประสบการณ์ ให้การสนับสนุน ดูแล และแนะนำและสอนคนที่เด็กกว่าให้เกิด การพัฒนา ดังนั้น คำว่าพี่เลี้ยงจึงมีความหมายในลักษณะของผู้ที่มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับไว้วางใจ ผ่านปัญหา และเหตุการณ์ต่างๆ จนสามารถให้คำแนะนำผู้อื่นได้พี่เลี้ยงจึงมีหน้าที่หลักในการสอน ให้คำแนะนำ พัฒนาทักษะและดึงศักยภาพในตัวผู้อื่นออกมาไม่ว่าจะเป็นทักษะในการทำงานหรือ ทักษะในการ บริหาร ประโยชน์ของโปรแกรมพี่เลี้ยง เกิดขึ้นทั้งสามฝ่าย

2.1) Mentee จะได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของ Mentor และได้รับการกล่อมเกลา แนวคิด ให้พร้อมกับบทบาทใหม่ที่สูงขึ้นในองค์กร

2.2) Mentor หรือผู้เป็นพี่เลี้ยง จะได้เรียนรู้การรับฟัง แลกเปลี่ยนมุมมองตลอดจนความเข้าใจความแตกต่างของผู้เป็น Mentee

2.3) องค์กรหรือหน่วยงาน จะได้ประโยชน์จากการเพิ่มขึ้นของการประสานงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลผลิตที่สูงขึ้น การจูงใจให้คนเก่งอยู่กับองค์กร การพัฒนาความเป็นผู้นำ เป็นต้น

3.) โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) การโค้ช หมายถึง กระบวนการที่ผู้เป็นโค้ช และผู้ถูกโค้ชร่วมมือกันเพื่อกระตุ้นให้คิดและเกิดมุมมองที่ยกระดับศักยภาพหรือความสามารถของ ผู้ถูกโค้ช ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการทั้งในการทำงานหรือส่วนตัว

4.) เงาการทำงาน (Work Shadowing) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาด้วยการติดตาม และเรียนรู้จากผู้บริหารตัวอย่าง “เงาการทำงาน” เป็นหนึ่งในวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในแบบไม่เป็นทางการ วิธีเงาการทำงานไม่ได้เป็นรูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำ หรือการเป็นต้นแบบให้เรียนรู้ เงาการทำงานเป็นการที่ผู้บริหารมือใหม่ทำงานร่วมกันในบริบทการทำงานปกติการเรียนรู้จะเกิดจาก กระบวนการการสังเกตและการสะท้อนมุมมองบนพฤติกรรมและการตัดสินใจที่ผู้บริหารตัวอย่างได้ แสดงออกมา สิ่งสำคัญสำหรับวิธีการเงาการทำงานคือการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดการ ทั้งจะทำให้ผู้บริหารมือใหม่สามารถเตรียมตัวและเข้าใจประเด็นการเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

5.) การฝึกอบรมผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ในปัจจุบันมีการให้ความสำคัญกับการใช้สถานการณ์จำลองเพื่อการพัฒนาผู้บริหารมากขึ้น มีงานวิจัยที่ให้การสนับสนุนใน การนำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสมรรถนะ และทักษะที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์การบริหารคน การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ ซึ่งทักษะบางอย่างไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองนั้น เป็นการท้าทายผู้เรียนให้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่และทำการตัดสินใจที่สำคัญเพื่อแก้ปัญหาจาก โจทย์ที่องค์กรต้องเผชิญนอกจากนี้การพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านคนของผู้บริหารสถานศึกษา อาทิการทำงานเป็นทีม การบริหารคนที่มีความแตกต่างกัน การสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก็เป็น ส่วนสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องการความร่วมมือและประสานงาน ที่ดีกับชุมชน ผู้ปกครอง และท้องถิ่น เป็นต้น

6.) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) คือการที่ผู้ศึกษาตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหา แล้วผู้ศึกษา จะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการทำวิจัยเพื่อการเรียนรู้ด้วยตัวเองสำหรับการพัฒนา วิชาชีพครูโดยลักษณะสำคัญของ “การวิจัยศึกษาตนเอง” มีดังต่อไปนี้

6.1.) การวิจัยศึกษาตนเองเป็นการวิจัยของผู้ปฏิบัติ(Practical Inquiry) ซึ่งหมายถึงผู้วิจัยเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ(Practitioner) โดยผู้วิจัยและผู้ถูกวิจัยคือคนคนเดียวกัน ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยทั่วไป

6.2) การวิจัยศึกษาตนเอง มีเป้าหมายเพื่อสืบเสาะหาความรู้เกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำความรู้ดังกล่าว มาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาตนเองและวิชาชีพของตน

6.3) การวิจัยศึกษาตนเองเป็นเครื่องมือในการ สะท้อนความคิดของผู้ปฏิบัติเครื่องมือที่สามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาคิดไตร่ตรองก็คือการทำ วิจัยศึกษาตนเอง เพราะการวิจัยศึกษาตนเองถือว่าการสะท้อนความคิดอย่างเป็นระบบและ รอบคอบ

6.4) การวิจัยศึกษาตนเองจำ เป็นต้องมีกัลยาณมิตร (Critical Friends) เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย แม้ว่าการวิจัยศึกษาตนเองจะเน้นและเริ่มต้นจากตนเอง แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่อและการปฏิบัติของผู้วิจัยนั้นย่อมได้รับอิทธิพลจากสังคม วัฒนธรรมและปัจจัยอื่นๆ รอบข้าง

7.) การพัฒนาผ่านออนไลน์ หรือ E-Learning การเรียนรู้แบบออนไลน์ หรือ e-learning คือ การศึกษา เรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต (Internet) หรืออินทราเน็ต (Intranet) เป็น การเรียนรู้ด้วยตัวเองผู้เรียนจะได้เรียนตามความสามารถและความสนใจของตนโดย เนื้อหาของ บทเรียนซึ่งประกอบด้วย ข้อความ รูปภาพ เสียงวิดีโอและมัลติมีเดียอื่นๆ จะถูกส่งไปยัง ผู้เรียนผ่าน Web Browser โดยผู้เรียนผู้สอน และเพื่อนร่วมชั้นเรียนทุกคน สามารถติดต่อ ปรึกษา แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นระหว่างกันได้เช่นเดียวกับการเรียนในชั้นเรียนปกติโดยอาศัยเครื่องมือ การติดต่อ สื่อสาร ที่ทันสมัย (e-mail, web-board, chat) จึงเป็นการเรียนสำหรับทุกคนเรียนได้ ทุกเวลา และทุกสถานที่

8.) การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การอบรมส่วนใหญ่เกิดขึ้น ในการทำงานซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการอบรมแบบอื่นแล้ว การอบรมขณะปฏิบัติงาน หรือ OJT นั้นถือว่ามีประสิทธิภาพสูงที่สุด เพราะนอกเหนือจากเป็นรูปแบบที่จัดขึ้นง่ายแล้ว ยังมีค่าใช้จ่าย ที่น้อยที่สุดอีกด้วย การเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ (Learning by Doing) เป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุด สำหรับการฝึกฝนในงานที่ยากที่จะเลียนแบบ จุดอ่อนเพียงอย่างเดียวของ OJT ก็คือการเรียนรู้ อาจ ทำให้มีผล การปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานในช่วงแรกๆ และอาจทำให้ผู้เรียนอาจไม่ได้รับการพัฒนา อย่างเต็ม ความสามารถถ้าปราศจากคำชี้แนะจากผู้ที่มีประสบการณ์

9.) การประเมินแบบ 360 องศา (360-Degree Feedback) รูปแบบการพัฒนา ผู้บริหาร ด้วยการให้ข้อมูลสะท้อนกลับจากหลากหลายกลุ่มผู้ประเมิน ซึ่งใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิง ความคิดเห็น อย่างเป็นระบบจากผู้ประเมินที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยกลุ่ม ผู้ประเมินนี้ สามารถเป็นผู้ดูแลผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรืออาจจะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เช่น ผู้ปกครอง หรือ ชุมชน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารสะท้อน ความ

เป็นจริงและมีความแม่นยำมากที่สุดอันจะนำมาใช้ในการพัฒนาจุดที่ควรปรับปรุงและหาทางสนับสนุนเพื่อให้เกิดการแก้ไขรูปแบบการพัฒนานี้เป็นเครื่องมือที่ประโยชน์ต่อการสร้างทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพราะเป็นรูปแบบที่ทำให้ตระหนักถึงการกระทำของตนเองที่กระทบต่อผู้อื่นว่าเป็นอย่างไร นอกจากนี้รูปแบบการพัฒนา 360-Degree Feedback จะทำให้เห็นมุมมองหลากหลายเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในการประเมิน แต่การใช้รูปแบบนี้ที่ดูเหมือนว่าจะง่ายทำให้เป็นที่นิยมแต่การจะได้ผลการประเมินที่ดีถูกต้อง แม่นยำ มักมีความซับซ้อน

10.) กรณีศึกษาและการเขียนบรรยาย (Case Study) เป็นรูปแบบหนึ่งของการ พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem solving skills) กรณีศึกษาเป็นการศึกษากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและมุ่งเน้นให้เกิดการตัดสินใจ ซึ่งปกติกรณี ศึกษามักจะเป็นเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วโดยรูปแบบการพัฒนานี้เป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เห็นประสบการณ์การปฏิบัติของผู้อื่น โดยที่จะเรียนรู้ผ่านการวิเคราะห์ ประสบการณ์เหล่านั้นต่อจากนั้นก็ต้องการหาวิธีการ แนวคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาสถานการณ์ ดังกล่าว ที่สำคัญในรูปแบบการพัฒนานี้จำเป็นต้องอาศัยการสะท้อนคิด (Reflection) และอภิปราย (Discuss) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการ พัฒนาสูงสุด ทั้งนี้รูปแบบนี้มีข้อจำกัด คือ การหากรณีศึกษาที่มี ความเหมาะสมกับบริบท รวมถึงกรณี ที่นำมาศึกษานั้นอาจจะกว้างเกินไปไม่มีประเด็นเฉพาะหรือ ไม่ตรงประเด็นกับที่ต้องการ นอกจากนี้ กรณีศึกษาอาจถูกเขียนขึ้นโดยมีทัศนคติความรู้สึก และ แนวคิดของผู้เขียนทำให้กรณีศึกษานั้นๆ อาจจะตรงกับความเป็นจริงได้

11.) การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling) การให้คำปรึกษา ในลักษณะนี้จะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองด้วย เน้นข้อมูลระหว่าง ที่ปรึกษาจะไม่ถูกเปิดเผยออกไปรูปแบบการพัฒนานี้เป็นหนึ่งในรูปแบบที่ต้องการให้ผู้บริหารสามารถ มีที่ปรึกษาคอยรับฟัง และให้คำแนะนำทั้งในเชิงวิชาการ การปฏิบัติงาน และด้านจิตใจ ผู้ที่ให้ คำปรึกษาอาจจะทำให้เกิดการพัฒนา และแรงบันดาลใจการปฏิบัติงานต่อไป

12.) การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาหรือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (Network /Virtual Network/ Cohorts/Professional Learning Community (PLC)) เครือข่าย เป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร ที่เน้นการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ หรือ การนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ ของตนเอง เนื่องจากอดีตการพัฒนาผู้บริหารมักเป็นรูปแบบการอบรม โดยไม่มีระบบการสนับสนุนการเรียนรู้หรือ พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Development) เมื่ออบรมเสร็จสิ้นก็จบไป ดังนั้น เครือข่ายจึงเป็นรูปแบบที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้ตลอดเวลา นอกจากนี้เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไป หน้าที่ภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาก็เปลี่ยนแปลง ตามที่สำคัญยังมีความซับซ้อนขึ้นมากกว่าเดิมด้วย และหน้าที่ภาระงานก็ไม่เหมือนเดิมส่งผลให้เกิด



ความเครียดในระหว่างการทำงานและไม่พึงพอใจต่องานที่ได้รับ ที่สำคัญเครือข่ายส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ในการทำงาน

13.) การอบรมตามเป้าหมาย (Targeted Training) รูปแบบการอบรมนี้เป็นรูปแบบ การอบรมที่จัดตามความต้องการ (Tailor-made) เพราะปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนรุ่นใหม่มีแหล่ง เรียนรู้ที่สำคัญและยังสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารที่มุ่งเน้น ที่จะตอบสนองทักษะที่ผู้บริหารควรปรับปรุงได้เป็นรายบุคคลก็จะสามารถทำให้เกิดการพัฒนาได้ตรง เป้าประสงค์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

14.) การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์เป็นฐานหรือผ่านประสบการณ์หรือการทำงาน (Experience Based/In-work Learning) รูปแบบการพัฒนานี้ มีแนวคิดมาจากการเรียนรู้ผ่าน การลงมือปฏิบัติจริง หรือ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์รูปแบบการพัฒนาในลักษณะนี้เป็นรูปแบบที่ เกิดขึ้นจากการเรียนกับการพัฒนาสามารถไปพร้อมๆ กันได้ การพัฒนามนุษย์จึงไม่จำเป็นต้องแยก ระหว่างการเรียนรู้กับการพัฒนาออกจากกัน กล่าวคือ เรียน แล้วจึงนำไปพัฒนา ดังตัวอย่างโปรแกรม การพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนของประเทศ ซาอุดีอาระเบีย ที่เน้นประสบการณ์เป็น ฐานเพื่อเตรียมพร้อมสู่การทำหน้าที่ใหม่ เพราะการเรียนรู้จาก ประสบการณ์จะทำให้ผู้บริหารมีความ เชี่ยวชาญในด้านนั้นมากยิ่งขึ้น

15.) การฝึกงาน (Internship) รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งด้วย การ ฝึกงานผู้บริหาร โดยจะต้องมีสถานที่ฝึกงานได้รับมอบหมายงานที่จะต้องรับผิดชอบเพื่อฝึกทักษะ ที่ จำเป็นต่อการทำหน้าที่ผู้บริหาร โดยรูปแบบการพัฒนานี้แตกต่างจากการติดตามการทำงาน ผู้บริหาร ตัวอย่าง (Work-Shadowing) เพราะรูปแบบการพัฒนานั้น คือ การติดตามการทำงานเป็น เสมือนผู้ สังเกตการณ์ทำงานของผู้บริหารตลอด

16.) การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team) หนึ่งในรูปแบบ การพัฒนา โดยเป็นกลุ่มของคนที่มาด้วยกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน แลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อช่วยในการตัดสินใจ ในการทำงานหรือดำเนินการใดๆ ในการทำงานเป็นกลุ่มไม่จำเป็นต้องส่งเสริมหรือเชื่อมโยงซึ่งกัน และกัน (การให้ผู้บริหารได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาแบ่งปัน ความรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การ ทำงานรูปแบบกลุ่มทำให้ผู้บริหารพัฒนาทักษะยอมรับในความ ต่างต่าง เปิดรับความคิดใหม่ๆ ที่ สำคัญรูปแบบการพัฒนานี้เหมาะกับการพัฒนาทักษะผู้นำปฏิบัติการ เพราะการเป็นผู้บริหาร หลีกเลี่ยงการทำงานกลุ่มไม่ได้นอกจากนี้องค์กรไม่สามารถประสบความสำเร็จได้เพียงแค่ผู้นำเพียง คนเดียว แต่เป็นการทำงานของกลุ่มเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น รูปแบบการพัฒนานี้จะทำให้ ผู้บริหารพัฒนาทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

17.) การเรียนรู้ผ่านการประชุมสัมมนา (Conference Based Learning) รูปแบบ การ พัฒนาผู้บริหารด้วยฐานการประชุม หรือ สัมมนา รูปแบบนี้จะเป็นการพัฒนาการทำงานของผู้บริหาร

จากการรับฟังความคิดเห็นจากการประชุมและช่วยพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำจากการนำ ประชุม นอกจากนี้รูปแบบการพัฒนานี้จะแล้วแต่การแต่งตั้งกลุ่มผู้เข้าประชุม

18.) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้เพิ่มความรู้ความสามารถ ได้เรียนรู้งานในส่วนงานต่างๆ ทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ของส่วนงานต่างๆ ภายในองค์กร ทำให้เห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด รวมถึงทำให้เกิดการถ่ายทอด แบ่งปันองค์ความรู้ให้แกกันและกัน นอกจากนี้ยังสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กรได้ด้วย รูปแบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเป็นหนึ่งในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้ผู้บริหารได้พบกับประสบการณ์ที่หลากหลายอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานยังเพิ่มแรงกระตุ้นในการทำงานเพราะเป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยลดภาวะ ความเบื่อหน่ายจากการทำงาน ที่มีรูปแบบลักษณะงานเดิมตลอด ดังนั้น รูปแบบการพัฒนานี้จะช่วย ให้เกิดการเรียนรู้และแรงกระตุ้นในการทำงานต่อไป ยิ่งไปกว่านั้นทำให้เกิดการเรียนรู้ต่อองค์กร เช่น ทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ หรือ ระดับปฏิบัติการ ด้วยกันเองแต่คนละหน่วยงานเป็นต้น

19.) การเรียนรู้ผ่านการทำงานวิจัย (Individual and Collaborative Research) รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารด้วยการใช้วิจัยทั้งวิจัยส่วนบุคคลหรือเป็นทีมวิจัย โดยวิจัยจะเกี่ยวข้องกับ การทำงานหรือระหว่างกลุ่มที่มีความสนใจในประเด็นการค้นคว้าในเรื่องเดียวกัน

20.) การศึกษาดูงาน (Field Trip) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่ อาศัยการสังเกตเหตุการณ์การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อ วัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้น ๆ ซึ่งการศึกษาดูงานมักนิยมใช้ระดับบริหารจัดการ (Management Level) ขึ้นไปเพื่อไปศึกษางานที่มีขอบเขตงานรับผิดชอบเหมือนกันหรือเป็นการดูงาน จากลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมด้วย การศึกษาดูงานหรือการไปเยี่ยมโรงเรียนต่างๆ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ ไม่ว่าจะ เป็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาดูแลเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะ ทำให้แนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

Dessle (2020) ได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาครู ว่ามีองค์ประกอบ คือ

#### 1.) วิธีการพัฒนาขณะปฏิบัติงาน (On the Job development)

1.1) การโค้ช (Coaching) เป็นกระบวนการในการสร้างองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญชำนาญงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้นภายใต้บรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนที่เหมาะสมและเชื่อมต่อการเรียนรู้และการฝึกฝนความเชี่ยวชาญชำนาญงานในเรื่องนั้น ๆ

โดยผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยชี้แนะในการกำหนดเป้าหมายและระดับขีดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เรียน

1.2) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) การที่บุคลากรมีการย้ายจากงานหนึ่งไปอีกร่างจากงานหนึ่งตามช่วงเวลาที่ยาวไว้

1.3) การเรียนรู้จากงานที่ได้รับมอบหมาย (Special assignments) คือ การฝึกอบรมที่ต้องการบุคลากรเรียนรู้จากงานโดยตรง เรียนรู้จากการทำงานกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริง

1.4) ระบบพี่เลี้ยง (Peer training) คือ การจัดให้เพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์มาให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด

## 2.) วิธีการพัฒนานอกการปฏิบัติงาน (Off the Job Development)

2.1) กรณีศึกษา(Case study method )โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแก้ปัญหาที่เป็นจริง หลังจากศึกษาคำอธิบายกรณีเป็นลายลักษณ์อักษรหรือวิดีโอ จากนั้นบุคคลนั้นจะวิเคราะห์กรณีศึกษา วิจัยปัญหา และนำเสนอข้อค้นพบและแนวทางแก้ไขในการสนทนากับผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่น ๆ

2.2) การฝึกอบรมในห้องหรือชั้นเรียน คือ การฝึกอบรมที่มีวิทยากรหรือสอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงในการถ่ายทอดความรู้โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ เช่นการบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การอภิปราย กรณีศึกษา เป็นต้นถ้าต้องการให้มีประสิทธิภาพสูง วิทยากรต้องเน้นการสร้างประสบการณ์ และความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อดีอีกประการหนึ่งของการฝึกอบรมในห้องคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะรู้สึกได้รับความอบอุ่นใกล้ชิดเป็นกันเองและเมื่อเกิดปัญหาจะสามารถซักถามวิทยากรได้โดยตรงทันที

2.3) การศึกษาดูงาน คือวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ยอมรับกันมากในวงการศึกษาศึกษา ซึ่งจะจัดให้ศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ หรือมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนโดยการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการบริหารจัดการแนวใหม่หรือเทคนิควิธีการทำงานที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมดูงาน และเป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรง ทั้งยังได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและสอบถามความรู้ต่างๆอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานและเกิดประโยชน์ในหน่วยงานต่อไป

2.4) การศึกษาต่อ คือ การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้ได้ความรู้เพิ่มขึ้นได้วุฒิปริญญาชั้นสูงกว่าเดิมซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานและเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นด้วย

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562) กล่าวว่า เครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่นิยมใช้กันในกิจกรรมสอดแทรกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นมีหลากหลายวิธีการขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาที่องค์กรได้กำหนดขึ้นดังนั้นการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เทคนิค รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติ เจตคติที่ดีให้กับ บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งเครื่องมือของการพัฒนาที่นิยมใช้ในปัจจุบันมีดังนี้

1.) การบรรยายโดยผู้บรรยาย (Instructor) วิธีการนี้เป็นการใช้วิทยากรเป็นสื่อ ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ แนวคิด วิธีการ หลักการต่างๆ รวมถึงประสบการณ์ใน หัวข้อ และประเด็นการอบรมในครั้งนั้นมายังผู้ เข้ารับการอบรม และใช้เอกสารประกอบการ บรรยายมาประกอบเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2.) การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ อบรมความรู้ ทักษะ ความเข้าใจต่างๆ ซึ่งการถ่ายทอด เนื้อหา นั้น กระทำผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น เครือข่าย อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

3.) การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Case Study) เป็นวิธีการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้ ใช้เรื่องราวเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตมาเป็นแบบคิดในการวิเคราะห์ แก้ไขสถานการณ์ ต่างๆ ฝึก การตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดของเวลาและข้อมูลต่างๆ ซึ่งจะทำให้ผู้รับการอบรม สามารถมองเห็นถึง ประเด็นปัญหาต่างๆ และ ตัดสินใจในแนวทางที่ถูกต้องได้เป็นอย่างดี

4.) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นวิธีการฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ แสดง บทบาทจำลองตามเรื่องราวที่กำหนดขึ้นใน ประเด็นที่สื่อถึงวัตถุประสงค์ของการอบรมและ พัฒนาใน ครั้งนั้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ เรียนรู้วิธีการต่างๆ ตามบทบาทที่ถูกกำหนดขึ้น กระบวนการนี้ สามารถให้ผู้ชมพิจารณาเสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหาร่วมด้วยภายหลังการแสดง บทบาทจำลอง สิ้นสุดลงได้

5.) การเรียนรู้ด้วยเกมบริหาร (Business , Management Games) เป็นวิธีการจัดกิจกรรม โดยกำหนดให้มีการแข่งขันระหว่างกลุ่มด้วยกิจกรรมที่กำหนดขึ้นให้เกิดตาม วัตถุประสงค์ของการ ฝึกอบรม ในเกมการแข่งขัน ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องฝึกคิดทดลองดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมถึงฝึกทักษะการเป็นผู้นำผู้ตามและฝึกกระบวนการสื่อสารระหว่างกันภายในกลุ่มอีกด้วย

6.) การเรียนรู้ด้วยกิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้ เข้ารับการอบรมเกิดทักษะต่างๆ รวมถึงเกิด การปรับเปลี่ยนทัศนคติใหม่ๆ ด้วยกระบวนการของ กิจกรรมนันทนาการ ประกอบด้วย กิจกรรม การร้องเพลงสื่อความหมาย การประกอบท่าทาง ที่ เหมาะสม เกมการเคลื่อนไหวต่างๆโดยวิทยากรจะคอยสอดแทรกแนวคิดต่างๆตามวัตถุประสงค์ของ

การฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งนี้กิจกรรมนันทนาการจะ สามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดีระหว่างกันทำให้เกิดการร่วมมือร่วมแรงใจกันในการทำงานได้

7.) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการหนึ่งที่สอดแทรกไปในการ บรรยาย โดยผู้บรรยาย (Instructor) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติการ โดยนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับฟังมาปฏิบัติตามกระบวนการ เรียนรู้ที่วิทยากรได้กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะเป็นกิจกรรมเชิงวิชาการที่ ให้คิดวิเคราะห์ สร้างและ นำเสนอ หรืออาจเป็นกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรม Work Rally ที่เป็นฐาน กิจกรรมที่ประยุกต์มาจากแนวคิดต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถมองเห็นถึงประเด็นสำคัญ ตาม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนานั้นได้

8.) การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the Job Training) เป็นวิธีการที่องค์การนำมาใช้ ฝึกฝนบุคลากรที่เข้ามาใหม่ในระดับปฏิบัติการเพื่อต้องการให้บุคลากรใหม่มี ประสบการณ์ มีความรู้ ความเข้าใจ ในการ ทำงานที่องค์การมอบหมาย ด้วยกระบวนการ สอนงานและให้บุคลากรได้ทดลอง ปฏิบัติงานใน สถานที่จริงโดยมีพี่เลี้ยงคอยดูแลและให้คำแนะนำซึ่งจะทำให้บุคลากรใหม่เกิดความ มั่นใจ มีความคุ้นเคย และสามารถปรับตัวเข้ากับ การทำงานขององค์การได้เป็นอย่างดี

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการพัฒนาครู และบุคลากร ทางการศึกษาสามารถแบ่งได้ดังนี้

1.) รูปแบบการพัฒนาครูในระหว่างการปฏิบัติงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์(Offline- On the Job Training) หมายถึง การพัฒนาครูในระหว่างการปฏิบัติงานหรือการพัฒนานั้นเป็นส่วนหนึ่ง ของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการพัฒนาในรูปแบบนี้ประกอบไปด้วย วิธีการดังนี้

1.1) การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ตามความสามารถและความเร็วในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Self-Paced Learning) หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้ศึกษาตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจ หรือเป็น ประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหาแล้ว ผู้ศึกษา จะ ทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเอง เพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ นอกจากนี้ยังมี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการทำวิจัยเพื่อการเรียนรู้ด้วยตัวเองสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู

1.2) การพัฒนาครูด้วยวิธีการประกบติดตามการทำงาน (Work-Shadowing) หมายถึงการพัฒนาด้วยการเรียนรู้จากครูตัวอย่างในสภาพจริง เป็นหนึ่งในวิธีการพัฒนาครูที่ถูกดำเนินการ ในแบบ ไม่เป็นทางการซึ่ง เกิดจากกระบวนการการสังเกตและการสะท้อนมุมมองบนพฤติกรรมและการ ตัดสินใจที่ครูตัวอย่าง ได้แสดงออกมา สิ่งสำคัญสำหรับวิธีนี้คือการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนด ตารางการทำงาน (Schedule) ซึ่งจะทำให้ครูมือใหม่สามารถเตรียมตัวและเข้าใจประเด็นการเรียนรู้ จากสิ่งต่าง ๆ ได้อย่าง เหมาะสม

1.3) การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความร่วมมือ(Network) หมายถึง การ พัฒนาครูผ่านการสนับสนุนและแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ โดยเครือข่ายครูภายในและภายนอก

โรงเรียน เครือข่ายผู้เชี่ยวชาญจากสมาคมและชมรม เครือข่ายคณาจารย์จากมหาวิทยาลัย เครือข่ายผู้ประกอบการและชุมชน เป็นต้น ทั้งนี้จากงานวิจัยพบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายต่าง ๆ ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ มีความสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนาครูนอกเหนือจากการมีพี่เลี้ยงและการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

1.4) การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้โดยการโค้ชหรือชี้แนะ (Coaching) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านกระบวนการที่ผู้เป็นโค้ชและครูร่วมมือกันเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดและมุมมอง ที่ยกระดับศักยภาพหรือความสามารถของครูไปสู่เป้าหมายที่ต้องการทั้งในการทำงานหรือส่วนตัว นอกจากนี้รูปแบบการพัฒนาครูโดยการโค้ชหรือชี้แนะ จะใช้การปฏิสัมพันธ์แบบรายบุคคลหรือกลุ่มย่อยที่มีผู้ทำหน้าที่โค้ชหรือชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ ผู้รับการชี้แนะสามารถจัดระบบความคิด ทบทวนการทำงานของตนและหาแนวทางในการพัฒนางาน และแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มีเป้าหมายคือการแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้การชี้แนะมีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-construction) ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนรู้ไปพร้อมกัน

1.5) การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึงการพัฒนาครู ผ่านพี่เลี้ยงผู้มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับไว้วางใจ ผ่านปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ จนสามารถให้คำแนะนำผู้อื่นได้พี่เลี้ยงจึงมีหน้าที่หลักในการสอน ให้คำแนะนำพัฒนาทักษะและดึงศักยภาพ ในตัวผู้อื่นออกมาไม่ว่าจะเป็นทักษะในการทำงานหรือทักษะในการสอน พี่เลี้ยงจะแบ่งปันประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับความดีและปัญหาของครู โดยครูจะนำตัวอย่างประสบการณ์และคำแนะนำของพี่เลี้ยงเพื่อประยุกต์ใช้กับประเด็นและปัญหาของตนเองผ่านการใช้วิจารณญาณของตัวเอง

1.6) การพัฒนาครูด้วยวิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) เป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเพื่อให้ เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือการนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง

1.7) การพัฒนาครูผ่านการลงมือปฏิบัติจริง (Action based Learning) หมายถึง การพัฒนาครูด้วยการมอบหมายงานให้ครูลงมือปฏิบัติผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ และการติดต่อสื่อสาร กับบุคคลอื่น ซึ่งเป้าหมายของการปฏิบัติงานต้องเชื่อมโยงกับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ ของครูในปัจจุบัน หรือเพื่อความก้าวหน้าตามเส้นทางสายอาชีพของครู (Career Path)

2.) รูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาการปฏิบัติงานแบบออฟไลน์ (Offline - Off the Job Training) หมายถึง การพัฒนาครูนอกเวลาการปฏิบัติงานหรือการพัฒนานั้นไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในลักษณะการเชื่อมต่อกับระบบอินเทอร์เน็ตหรือระบบเครือข่ายเทคโนโลยีประเภทอื่น ๆ ซึ่งการพัฒนาในรูปแบบนี้ประกอบไปด้วยวิธีการดังนี้

2.1) การจัดอบรม/สัมมนาโดยหน่วยงาน องค์กร สถาบันภายนอก (Outsources Training and Seminar) เป็นวิธีการในการพัฒนา เพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานของครู ทั้งในด้าน ความคิด ความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ และพฤติกรรม อุปนิสัยเจตคติซึ่งในการจัดอบรม/ สัมมนา อาจมีรูปแบบที่หลากหลายแตกต่างกันไป ขึ้นกับความต้องการและความเหมาะสมของหัวข้อ และ เนื้อหา ทั้งนี้การกำหนดหัวข้อและเนื้อหาจะถูกกำหนดจากหน่วยงานภาคเอกชนภายนอก และ เชิญ ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาจากทางโรงเรียนเพื่อเข้าร่วมอบรม/สัมมนา

ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาครู	วิธีการพัฒนาครู							วิธีการพัฒนาครู	รูปแบบการพัฒนาครู
	โชติวัฒน์ พุกกิจกาญจน์ (2556)	Armstrong and Taylor (2014)	ชวนคิด มะเสนะ (2559)	พญพัทธ์ ศิริบรรณพิทักษ์และคณะ (2560)	Dessle (2020)	เอกสิทธิ์ สนานทอง (2562)	สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564)		
การชี้แนะ (Coaching)	✓	✓	✓	✓	✓				
โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)				✓				การชี้แนะ (Coaching)	
การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้โดยการโค้ชหรือชี้แนะ (Coaching)							✓		
ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	✓	✓	✓		✓				
โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)				✓					
การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านพี่เลี้ยง (Mentoring)							✓	ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน
เงาการทำงาน (Work Shadowing)				✓					
การพัฒนาครูด้วยวิธีการประกบติดตามการทำงาน (Work-Shadowing)							✓		
การให้คำปรึกษา (Counseling)	✓							การให้คำปรึกษา (Counseling)	On-the-Job
การให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว (One-to-One Counseling)				✓					
การระดมสมอง (Brainstorming)	✓								
การอภิปราย (Discussion)	✓								
กลุ่มร่วมศึกษา (Study Groups)					✓			การเรียนรู้เป็นทีม	
การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team)				✓					
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน			✓					การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	
การพัฒนาครูผ่านการลงมือปฏิบัติจริง (Action based Learning)							✓		
การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์เป็นฐานหรือผ่านประสบการณ์หรือการทำงาน				✓					



วิธีการพัฒนาครู	โชติวัฒน์ พุกกิจกาญจน์ (2556)	Armstrong and Taylor (2014)	ชวนคิด มะเสนะ (2559)	พฤทธิ ศรีบริบูรณ์พิทักษ์และคณะ (2560)	Dessle (2020)	เอกสิทธิ์ สนั่นทอง (2562)	สิบลักษณ์ นรินทร์ราษฎร์ อนุชญา (2564)	วิธีการพัฒนาครู	รูปแบบการพัฒนาครู
(Experience Based/In-work Learning)									
การฝึกงาน (Internship)				✓					
การหมุนเวียนงาน(Job rotation)		✓		✓	✓			การหมุนเวียนงาน (Job rotation)	การพัฒนา
งานข้ามสายงาน(Cross functional work)		✓							ขณะปฏิบัติงาน
การประเมินแบบ 360 องศา (360-Degree Feedback)				✓				การประเมินแบบ 360 องศา	On-the-Job
การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาหรือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Network /Virtual Network/ Cohorts/Professional Learning Community (PLC))				✓				การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	
การพัฒนาครูด้วยวิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC)							✓		
การบรรยาย (Lecture)	✓								
การปฐมนิเทศ (Orientation)	✓								
การบรรยายโดยผู้บรรยาย (Instructor)						✓		การอบรมเชิงบรรยาย	
การเรียนรู้ผ่านการประชุมสัมมนา (Conference Based Learning)				✓					
การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar)				✓					
การอบรมตามเป้าหมาย				✓					

วิธีการพัฒนาครู	โชติวัฒน์ พุกกิจกาญจน์ (2556)	Armstrong and Taylor (2014)	ชวนคิด มะเสนะ (2559)	พฤทธิ ศรีบริบูรณ์พิทักษ์และคณะ (2560)	Dessle (2020)	เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562)	สืบสกุล นรินทร์ราษฎร์ ณ อยุธยา (2564)	วิธีการพัฒนาครู	รูปแบบการพัฒนาครู
การฝึกอบรมเพื่อสุขภาพ (Health Training)	✓								
การจัดอบรม/สัมมนาโดยหน่วยงาน องค์กรสถาบันภายนอก (Outsources Training and Seminar)							✓		
การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความร่วมมือ(Network)							✓		
การฝึกอบรมแบบกรณีศึกษา (Case Study)	✓								การพัฒนา นอกเวลา ปฏิบัติงาน Off-the- Job Training
การสาธิต (Demonstration)	✓								
กรณีศึกษาและการเขียนบรรยาย (Case Study)				✓					
กรณีศึกษา (Case study method )					✓				
การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Case Study)						✓			
การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training)	✓		✓		✓			การอบรม เชิง	
การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)						✓		ปฏิบัติการ (Workshop)	
การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Case Study)									
การแสดงบทบาทสมมติ (Roleplaying)						✓			
การฝึกอบรมผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)				✓					
การเรียนรู้ด้วยเกมบริหาร (Business , Management Games)						✓			
การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง		✓		✓				การเรียนรู้	

วิธีการพัฒนาครู	โชติวัฒน์ พุกกิจกาญจน์ (2556)	Armstrong and Taylor (2014)	ชวนคิด มะเสนะ (2559)	พฤษดิ์ ศิริบรรณพิทักษ์และคณะ (2560)	Dessle (2020)	เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562)	สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564)	วิธีการพัฒนาครู	รูปแบบการพัฒนาครู
(Self-directed learning)								ด้วยการนำ	
การพัฒนาตนเอง (Self-Development)		✓						ตนเอง	
การเรียนรู้ผ่านการทำงานวิจัย				✓				(Self-directed learning)	การพัฒนา
การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ตามความสามารถและความเร็วในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Self-Paced Learning)							✓		นอกเวลา
การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)		✓		✓	✓	✓		การเรียนรู้ผ่านสื่อ	Off-the-Job
การเรียนรู้ผ่านเครือข่าย (Network)							✓	อิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)	Training
การฝึกอบรมทางไกล (Distance Training)			✓						
การศึกษาต่อ			✓					การศึกษาต่อ	
การศึกษาดูงาน (Field Trip)	✓	✓	✓	✓	✓			การศึกษาดูงาน (Field Trip)	

จากตารางสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาครูโดยที่เมื่อนำมาพิจารณาพร้อมกับแนวคิดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค เพื่อให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของรูปแบบการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค โดยเลือกจากรูปแบบที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้สอดคล้องกับบริบทการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 สามารถสรุปได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**1.การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)** ได้แก่ การชี้แนะ ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

### 1.1 การชี้แนะ (Coaching)

Armstrong and Taylor (2014) กล่าวว่า การโค้ช (Coaching) เป็นแนวทางส่วนบุคคล โดยปกติเป็นแบบตัวต่อตัวเพื่อช่วยให้พัฒนาทักษะ ความรู้ และปรับปรุงประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถทำได้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการในปกติ ใช้ทุกสถานการณ์เช่น โอกาสในการส่งเสริมการเรียนรู้

ชวนคิด มะเสนะ (2559) กล่าวว่า การชี้แนะเป็นการสร้างองค์ความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญผ่านกระบวนการเรียนการสอนระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนฝึกฝนให้เกิดความชำนาญในเรื่องนั้นๆ ผู้สอนจะทำหน้าที่ให้คำแนะนำกำหนดเป้าหมายร่วมกันทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและทำงานได้เต็มขีดความสามารถโดยปกติจะเป็นการสอนแบบตัวต่อตัวหรือสอนเป็นกลุ่มขนาดเล็ก

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า โปรแกรมโค้ช (Coaching Program) การโค้ช หมายถึง กระบวนการที่ผู้เป็นโค้ช และผู้ถูกโค้ชร่วมมือกันเพื่อกระตุ้นให้คิดและเกิดมุมมองที่ยกระดับศักยภาพหรือความสามารถของ ผู้ถูกโค้ชไปสู่เป้าหมายที่ต้องการทั้งในการทำงานหรือส่วนตัว

Dessle (2020) กล่าวว่า การโค้ช (Coaching) เป็นกระบวนการในการสร้างองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญชำนาญงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้บรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนที่เหมาะสม และเชื่อมต่อการเรียนรู้และการฝึกฝนความเชี่ยวชาญชำนาญในเรื่องนั้นๆ โดยผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย ชี้แนะในการกำหนดเป้าหมายและระดับขีดความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เรียน

สีบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) กล่าวว่า การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้โดยการโค้ชหรือชี้แนะ (Coaching) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านกระบวนการที่ผู้เป็นโค้ชและครูร่วมมือกันเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดและมุมมอง ที่ยกระดับศักยภาพหรือความสามารถของครูไปสู่เป้าหมายที่ต้องการทั้งในการทำงานหรือส่วนตัว นอกจากนี้รูปแบบการพัฒนาครูโดยการโค้ชหรือชี้แนะ จะใช้การปฏิสัมพันธ์แบบรายบุคคลหรือกลุ่มย่อยที่มีผู้ทำหน้าที่โค้ชหรือชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือ ผู้รับการชี้แนะสามารถจัดระบบความคิด ทบทวนการทำงานของตนและหาแนวทางในการพัฒนางาน และ

แก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มีเป้าหมายคือ การแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้การชี้แนะมีลักษณะปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-construction) ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนรู้ไปพร้อมกัน

ดังนั้น การชี้แนะ (Coaching) หมายถึง การพัฒนาครูด้วยการโค้ชภายใต้การดูแลของผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ผู้รับการชี้แนะสามารถจัดระบบความคิด ทบทวนการทำงานของตนเอง และหาแนวทางในการพัฒนางาน และแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มีเป้าหมายคือ การแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 1.2 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

โชติวัล พุกิจกาญจน์ (2556) กล่าวว่า ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) คือ เป็นการพัฒนาที่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าคอยให้คำแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องกับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งไม่จำเป็นต้องอยู่ในแผนกหรือฝ่ายเดียวกัน

Armstrong and Taylor (2014) กล่าวว่า ระบบพี่เลี้ยง คือการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคคลให้เรียนรู้และพัฒนา ระบบพี่เลี้ยงเตรียมคนให้ทำงานได้ดีขึ้นในอนาคตและติดตามระบบพี่เลี้ยงมีบทบาทสำคัญในโครงการพัฒนาความเป็นผู้นำและการจัดการระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้คนได้เรียนรู้และพัฒนาแตกต่างจากการฝึกสอนซึ่งก็คือแนวทางที่ค่อนข้างซ้ำในการเพิ่มความสามารถของผู้คน การให้คำปรึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงานซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการได้มาซึ่งทักษะและความรู้เฉพาะของเจ้าของงาน การให้คำปรึกษายังช่วยเสริมการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการโดยให้คำแนะนำแก่ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมเป็นรายบุคคลจากผู้จัดการที่มีประสบการณ์

ชวนคิด มะเสนา (2559) กล่าวว่า ระบบพี่เลี้ยง เป็นการสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการสอนงานโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่เรียกว่า “รุ่นพี่” เพื่อช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือผู้ที่อยู่ในช่วงทดลองงานให้มีทักษะเพียงพอในการทำงานและเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรไปพร้อมๆกัน

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) คำว่า Mentor ถูกแปลเป็นไทยว่า “พี่เลี้ยง” แต่ในความหมายที่แท้จริงแล้ว คำว่า “Mentor” นั้นหมายถึง “Father Figure” หรือ “พ่อ” เป็นผู้ซึ่งมากด้วยประสบการณ์ ให้การสนับสนุน ดูแล แนะนำและสอนคนที่เด็กกว่าให้เกิด การพัฒนา ดังนั้น คำว่าพี่เลี้ยงจึงมีความหมายในลักษณะของผู้ที่มีประสบการณ์ เป็นที่ยอมรับไว้วางใจ ผ่านปัญหาและเหตุการณ์ต่างๆ จนสามารถให้คำแนะนำผู้อื่นได้พี่เลี้ยงจึงมี

หน้าที่หลักในการสอน ให้คำแนะนำ พัฒนาทักษะและดึงศักยภาพในตัวผู้อื่นออกมาไม่ว่าจะเป็นทักษะในการทำงานหรือ ทักษะในการบริหาร

การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึงการพัฒนาครูผ่านพี่เลี้ยงผู้มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับไว้วางใจ ผ่านปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ จนสามารถ ให้คำแนะนำผู้อื่นได้ พี่เลี้ยงจึงมีหน้าที่หลักในการสอน ให้คำแนะนำ พัฒนาทักษะและดึงศักยภาพ ในตัวผู้อื่นออกมาไม่ว่าจะเป็นทักษะในการทำงานหรือทักษะในการสอน พี่เลี้ยงจะแบ่งปันประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นและปัญหาของครู โดยครูจะนำตัวอย่างประสบการณ์และคำแนะนำของพี่เลี้ยง เพื่อประยุกต์ใช้กับประเด็นและปัญหาของตนเองผ่านการใช้วิจารณญาณของตัวเอง

Dessle (2020) กล่าวว่า ระบบพี่เลี้ยง (peer training) คือ การจัดให้เพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์มาให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด

ดังนั้น ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านพี่เลี้ยง ผู้ที่มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับไว้วางใจ ผ่านปัญหาและเหตุการณ์ต่าง ๆ จนสามารถ ให้คำแนะนำผู้อื่นได้ พี่เลี้ยงจึงมีหน้าที่หลักในการสอน ให้คำแนะนำ พัฒนาทักษะและดึงศักยภาพ แบ่งปันประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นและปัญหาของครู โดยครูจะนำตัวอย่างประสบการณ์และคำแนะนำอย่างใกล้ชิด เพื่อประยุกต์ใช้กับประเด็นและปัญหาของตนเองผ่านการใช้วิจารณญาณของตัวเอง รวมถึงเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรไปพร้อมๆกัน

### 1.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

Gordon (ประจวบ แหลมหลัก, 2547) ได้อธิบายว่า หลังจากการเผชิญกับปัญหาแล้ว จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการเรียนรู้ 8 ขั้นตอนโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1.) กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม
- 2.) จัดกลุ่มผู้เรียนโดยแต่ละกลุ่มให้ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถ แตกต่างกันออกไป
- 3.) ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดประเด็นที่จะต้องเรียนรู้และปฏิบัติ
- 4.) กลับเข้าที่ทำงานเพื่อฝึกทักษะตามที่กำหนดไว้
- 5.) หากมีปัญหาที่จำเป็นต้องศึกษาเป็นกรณีพิเศษอาจจัดการเรียนเป็นกลุ่มย่อย ศึกษาเฉพาะกรณีขึ้นได้
- 6.) ภายหลังจากการฝึกปฏิบัติได้ระยะหนึ่ง จะต้องจัดประชุมกลุ่มขึ้นอีกเพื่อประเมินความก้าวหน้า และวางแผนการเรียนรู้ในขั้นต่อไป
- 7.) ดำเนินการซ้ำตามกระบวนการเดิม จนกว่าประเด็นการเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์
- 8.) จัดทำเอกสารเพื่อบรรยายกระบวนการเรียนรู้เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานในคราวต่อไป

Armstrong and Taylor (2014) กล่าวว่า การเรียนรู้ในที่ทำงาน (Workplace learning) หมายถึง การเรียนรู้ในสถานที่ทำงานคือการเรียนรู้จากประสบการณ์ มันคือการเรียนรู้โดยการทำและไตร่ตรองจากประสบการณ์ที่สามารถเข้าใจและนำไปใช้ได้ ที่ทำงานการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ แม้ว่าผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวก แต่เกี่ยวข้องกับ การเรียนรู้ด้วยตนเองและเป็นปรับปรุงโดยการฝึกสอน การให้คำปรึกษา e-learning และ ประสบการณ์การวางแผนที่เป็นทางการมากขึ้น เสริมได้โดยการฝึกอบรม การสังเกตประสบการณ์ เพื่อนร่วมงาน สนทนาแลกเปลี่ยนเรื่องราว ร่วมมือกันทำงาน และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่าง ลึกซึ้งและเข้มแข็ง การเรียนรู้คือหัวใจของกิจกรรมที่ก่อให้เกิดผลงาน (Productive Activities) เพื่อ พัฒนา ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจผ่านการรับมือกับความท้าทายที่เกิดจากงาน

ชวนคิด มะเสนะ (2559) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมให้เกิดทักษะความรู้ จากการปฏิบัติงานโดยตรงในกลุ่มงาน อาจมีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีความชำนาญ สูงกว่าคอยดูแลให้การช่วยเหลือ

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์เป็นฐานหรือผ่าน ประสบการณ์หรือการทำงาน (Experience Based/In-work Learning) รูปแบบการพัฒนานี้ มี แนวคิดมาจากการเรียนรู้ผ่าน การลงมือปฏิบัติจริง หรือ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์รูปแบบการ พัฒนาในลักษณะนี้เป็นรูปแบบที่ เกิดขึ้นจากการเรียนกับการพัฒนาสามารถไปพร้อมๆ กันได้ การ พัฒนามนุษย์จึงไม่จำเป็นต้องแยกระหว่างการเรียนรู้กับการพัฒนาออกจากกัน กล่าวคือ เรียนแล้วจึง นำไปพัฒนา

Dessle (2020) กล่าวว่า การเรียนรู้จากงานที่ได้รับมอบหมาย คือ การฝึกอบรม ที่ต้องการบุคลากรเรียนรู้จากงานโดยตรง เรียนรู้จากการทำงานกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริง

ดังนั้น การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน หมายถึง การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์เป็นฐานหรือ ผ่านประสบการณ์หรือการทำงานให้เกิดทักษะความรู้ จากการปฏิบัติงานโดยตรงในกลุ่มงานเพื่อ พัฒนา ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจผ่านการรับมือกับความท้าทายที่เกิดจากงาน

#### 1.4 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาหรือการสร้าง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เครือข่ายเป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร ที่เน้นการนำ องค์ความรู้มาแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ หรือ การนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมา สร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง เนื่องจากอดีตการพัฒนาผู้บริหารมักเป็นรูปแบบการอบรม โดย ไม่มีระบบการสนับสนุนการเรียนรู้หรือพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Development) เมื่ออบรมเสร็จสิ้นก็จบไป ดังนั้นเครือข่ายจึงเป็นรูปแบบที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้ตลอดเวลา นอกจากนี้เมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไป หน้าที่ภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาก็

เปลี่ยนแปลง ที่สำคัญยังมีความซับซ้อนขึ้นมากกว่าเดิมด้วย และหน้าที่ภาระงานก็ไม่เหมือนเดิมส่งผลให้เกิดความเครียดในระหว่างการทำงานและไม่พึงพอใจต่องานที่ได้รับ ที่สำคัญเครือข่ายส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบเครือข่ายในปัจจุบันที่นิยมใช้กันในหลายประเทศ คือ เครือข่ายเสมือน (Virtual Network) ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารที่ก้าวหน้าจึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารภายใน เครือข่ายโดยวัตถุประสงค์เดียวกัน

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ ออยุธยา (2564) กล่าวว่า การพัฒนาครูด้วยวิธีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้(Professional Learning Community: PLC) เป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเพื่อให้ เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือการนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง

ดังนั้น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเพื่อให้ เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือการนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง

## 2. การพัฒนาเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)

### 2.1 การฝึกอบรมเชิงบรรยาย

โชติวัล พุกิจกาญจน์ (2556) กล่าวว่า การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การพัฒนาครูที่เข้ามาใหม่ เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของ โรงเรียน รวมถึงกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูที่เริ่มทำงานไม่ได้เตรียมความพร้อมและสามารถปรับตัวให้ปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังของโรงเรียน

การบรรยาย (Lecture) คือ เป็นการอบรมแบบอธิบายเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมแบบบรรยายส่วนมากแล้วเป็นการสื่อสารทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้อบรมแต่อาจจะเปิดโอกาสซักถามได้ตามความเหมาะสม การฝึกอบรมแบบนี้ควรใช้กับหัวข้อที่ไม่เน้นการปฏิบัติ เหมาะสำหรับคนจำนวนมากและมีเวลาจำกัด

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562) กล่าวว่า การบรรยายโดยผู้บรรยาย (Instructor) วิธีการนี้เป็นการใช้วิทยากรเป็นสื่อ ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ แนวคิด วิธีการ หลักการต่างๆ รวมถึงประสบการณ์ใน หัวข้อ และประเด็นการอบรมในครั้งนั้นมายังผู้ เข้ารับการอบรม และใช้เอกสารประกอบการ บรรยายมาประกอบเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ชวนคิด มะเสนะ (2559) กล่าวว่า การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นเรียนเป็นวิธีการอบรมที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างวิทยากรผู้สอนและผู้เข้าอบรม ด้วยวิธีการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการฟังบรรยาย การฝึกปฏิบัติกรณีศึกษา เป็นต้น ประสิทธิภาพของวิธีการนี้ขึ้นอยู่กับ การถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ของวิทยากรและความเหมาะสมของเนื้อหา นอกจากนั้นวิธีนี้ยังให้ความรู้ที่จับต้องได้เป็นกันเองกับวิทยากรสามารถซักถามข้อสงสัยได้ทันที



พฤษี ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า การอบรมและสัมมนา (Lecture and Seminar) หมายถึง วิธีการในการเพิ่มพูน สมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และพฤติกรรม อุปนิสัยและเจตคติสำนึกรับผิดชอบที่ดีต่อการทำงาน ทั้งนี้รูปแบบการอบรมอาจมี หลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสมของหัวข้อและเนื้อหา การอบรม

การอบรมตามเป้าหมาย (Targeted Training) รูปแบบการอบรมนี้เป็นรูปแบบการอบรมที่จัดตามความต้องการ (Tailor-made) เพราะปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนรุ่นใหม่มีแหล่ง เรียนรู้ที่สำคัญและยังสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารที่มุ่งเน้น ที่จะตอบสนองทักษะที่ผู้บริหารควรปรับปรุงได้เป็นรายบุคคลก็จะสามารถทำให้เกิดการพัฒนาได้ตรงเป้าประสงค์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การเรียนรู้ผ่านการประชุมสัมมนา (Conference Based Learning) รูปแบบ การพัฒนาผู้บริหารด้วยฐานการประชุม หรือ สัมมนา รูปแบบนี้จะเป็นการพัฒนาการทำงานของ ผู้บริหารจากการรับฟังความคิดเห็นจากการประชุมและช่วยพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำจากการนำ ประชุม นอกจากนี้รูปแบบการพัฒนานี้จะแล้วแต่การแต่งตั้งกลุ่มผู้เข้าประชุม

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) กล่าวว่า การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความร่วมมือ(Network) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการสนับสนุนและแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ โดยเครือข่ายครูภายในและภายนอก โรงเรียน เครือข่ายผู้เชี่ยวชาญจากสมาคมและชมรม เครือข่ายคณาจารย์จากมหาวิทยาลัย เครือข่าย ผู้ปกครองและชุมชน เป็นต้น ทั้งนี้จากงานวิจัยพบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายต่าง ๆ ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ มีความสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนาครูนอกเหนือจากการมีพี่เลี้ยงและ การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

การจัดอบรม/สัมมนาโดยหน่วยงาน องค์กร สถาบันภายนอก (Outsources Training and Seminar) เป็นวิธีการในการพัฒนา เพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานของครู ทั้งในด้าน ความคิดความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ และพฤติกรรม อุปนิสัยเจตคติซึ่งในการจัดอบรม/ สัมมนาอาจมี รูปแบบที่หลากหลายแตกต่างกันไป ขึ้นกับความต้องการและความเหมาะสมของหัวข้อ และเนื้อหา ทั้งนี้การกำหนดหัวข้อและเนื้อหาจะถูกกำหนดจากหน่วยงานภาคเอกชนภายนอก และ เชิญครูหรือบุคลากรทางการศึกษาจากทางโรงเรียนเพื่อเข้าร่วมอบรม/สัมมนา

ดังนั้น การฝึกอบรมเชิงบรรยาย หมายถึง การอบรมแบบอธิบายเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ เน้น สื่อสารทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้อบรมแต่อาจจะเปิดโอกาสซักถามได้ตามความเหมาะสม

## 2.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

โชติวัล พุทธิกาญจน์ (2556) กล่าวว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training)

คือ การอบรมที่เน้นความรู้ควบคู่ไปกับ การปฏิบัติ สามารถทำได้ทั้งแบบคนเดียวหรือเป็นกลุ่ม เพื่อให้ครูได้เกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งเสริมสร้างทักษะในการทำงานเป็นทีม การฝึกอบรมวิธีดีใช้ได้กับทั้งคณาจารย์น้อยและจำนวนมาก

การสาธิต (Demonstration) คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยการแสดงการปฏิบัติจริงให้สามารถจัดได้ทั้งแบบบรรยายและแบบกลุ่มย่อย ใช้สื่อโสตทัศนูปกรณ์ช่วยให้ครูมองเห็นการสาธิตได้ชัดเจนขึ้น ประเด็นสำคัญคือจำเป็นต้องให้ครูได้ทดลองปฏิบัติจริงจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

การฝึกอบรมแบบกรณีศึกษา (Case Study) คือ การนำประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจริงจากโรงเรียนอื่นมาเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคณะครู โดยการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อหาจุดแข็ง (strange) และจุดอ่อน (Weakness) รวมถึงโอกาสพัฒนา (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ของกรณีศึกษานั้น และนำมาปรับใช้ในการป้องกันปัญหา และพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมวิธีนี้เหมาะสำหรับฝึกทักษะการคิดเชิงประยุกต์และบูรณาการ (Apply & Integration thinking) ซึ่งอาจใช้กรณีศึกษาเดียว โดยให้ครูศึกษาและปฏิบัติแบบเดี่ยว และนำ สิ่งที่ศึกษา มา นำเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

พลุทธ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า การฝึกอบรมผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ในปัจจุบันมีการให้ความสำคัญกับการใช้สถานการณ์จำลองเพื่อการพัฒนาผู้บริหารมากขึ้น มีงานวิจัยที่ให้การสนับสนุนใน การนำสถานการณ์จำลองมาใช้เพื่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสมรรถนะ และทักษะที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์การบริหารคน การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ ซึ่งทักษะบางอย่างไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองนั้น เป็นการท้าทายผู้เรียนให้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่และทำการตัดสินใจที่สำคัญเพื่อแก้ปัญหาจาก โจทย์ที่องค์กรต้องเผชิญนอกจากนี้การพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านคนของผู้บริหารสถานศึกษา อาทิการทำงานเป็นทีม การบริหารคนที่มีความแตกต่างกัน การสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก็เป็น ส่วนสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องการความร่วมมือและประสานงาน ที่ดีกับชุมชน ผู้ปกครอง และท้องถิ่น เป็นต้น

กรณีศึกษาและการเขียนบรรยาย (Case Study) เป็นรูปแบบหนึ่งของการ พัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem solving skills) กรณีศึกษาเป็นการศึกษากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและมุ่งเน้นให้เกิดการตัดสินใจ ซึ่งปกติกรณี ศึกษามักจะเป็นเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วโดยรูปแบบการพัฒนานี้เป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เห็นประสบการณ์การปฏิบัติของผู้อื่น โดยที่จะเรียนรู้ผ่านการวิเคราะห์ ประสบการณ์เหล่านั้นต่อจากนั้นก็ ต้องหาวิธีการ แนวคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาสถานการณ์ ดังกล่าว ที่สำคัญในรูปแบบการพัฒนานี้ จำเป็นต้องอาศัยการสะท้อนคิด (Reflection) และอภิปราย (Discuss) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการ

พัฒนาสูงสุด ทั้งนี้รูปแบบนี้มีข้อจำกัด คือ การหากรณีศึกษาที่มีความเหมาะสมกับบริบท รวมถึงกรณีที่น่ามาศึกษานั้นอาจจะกว้างเกินไปไม่มีประเด็นเฉพาะหรือ ไม่ตรงประเด็นกับที่ต้องการ นอกจากนี้กรณีศึกษาอาจถูกเขียนขึ้นโดยมีทัศนคติความรู้สึก และ แนวคิดของผู้เขียนทำให้กรณีศึกษานั้นๆ อาจจะตรงกับความเป็นจริงได้

Dessle (2020) กล่าวว่า กรณีศึกษา (Case study method) คือการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแก้ปัญหาที่เป็นจริงหลังจากศึกษาคำอธิบายกรณีเป็นลายลักษณ์อักษรหรือวิดีโอ จากนั้นบุคคลนั้นจะวิเคราะห์กรณี วินิจฉัยปัญหา และนำเสนอข้อค้นพบและแนวทางแก้ไขในการสนทนากับผู้เข้ารับการฝึกอบรมคนอื่นๆ

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Case Study) เป็นวิธีการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้ ใช้เรื่องราวเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตมาเป็นแบบคิดในการวิเคราะห์ แก้ไขสถานการณ์ ต่างๆ ฝึกการตัดสินใจภายใต้ข้อจำกัดของเวลาและข้อมูลต่างๆ ซึ่งจะให้ผู้รับการอบรม สามารถมองเห็นถึงประเด็นปัญหาต่างๆ และ ตัดสินใจในแนวทางที่ถูกต้องได้เป็นอย่างดี

การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นวิธีการฝึกให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ แสดงบทบาทจำลองตามเรื่องราวที่กำหนดขึ้นใน ประเด็นที่สื่อถึงวัตถุประสงค์ของการอบรมและ พัฒนาในครั้งนั้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ เรียนรู้วิธีการต่างๆ ตามบทบาททีู่กกำหนดขึ้น กระบวนการนี้สามารถให้ผู้ชมพิจารณาเสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหาร่วมด้วยภายหลังการแสดง บทบาทจำลองสิ้นสุดลงได้

การเรียนรู้ด้วยเกมบริหาร (Business , Management Games) เป็นวิธีการจัดกิจกรรมโดยกำหนดให้มีการแข่งขันระหว่างกลุ่มด้วยกิจกรรมที่กำหนดขึ้นให้เกิดตาม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ในเกมการแข่งขัน ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องฝึกคิดทดลองดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมถึงฝึกทักษะการเป็นผู้นำผู้ตามและฝึกกระบวนการสื่อสารระหว่างกันภายในกลุ่มอีกด้วย

การเรียนรู้ด้วยกิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะต่างๆ รวมถึงเกิด การปรับเปลี่ยนทัศนคติใหม่ๆ ด้วยกระบวนการของกิจกรรมนันทนาการ ประกอบด้วย กิจกรรม การร้องเพลงสื่อความหมาย การประกอบท่าทาง ที่เหมาะสม เกมการเคลื่อนไหวต่างๆโดยวิทยากรจะคอยสอดแทรกแนวคิดต่างๆตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งนี้กิจกรรมนันทนาการจะ สามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดีระหว่างกันทำให้เกิดการร่วมมือร่วมแรงใจกันในการทำงานได้

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นวิธีการหนึ่งที่สอดแทรกไปในการ บรรยายโดยผู้บรรยาย (Instructor) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติการ โดยนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับฟังมาปฏิบัติตามกระบวนการ เรียนรู้ที่วิทยากรได้กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะเป็นกิจกรรมเชิงวิชาการที่ให้เกิดวิเคราะห์ สร้างและ นำเสนอ หรืออาจเป็นกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรม Work Rally ที่เป็นฐาน

กิจกรรมที่ประยุกต์มาจากแนวคิดต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถมองเห็นถึงประเด็นสำคัญตาม วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนานั้นได้

ดังนั้น การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) หมายถึง เป็นวิธีการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้ ฝึกอบรมแก้ปัญหาโดยผู้เข้าร่วมการอบรมจะต้องเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ

### 2.3 การศึกษาดูงาน(Observation/Field Trip)

โชติวัล พุกิจกาญจน์ (2556) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน (Observation) คือ การพาคณะครูไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนหรือองค์กรอื่นที่ ดำเนินงานประเภทเดียวกัน ประเด็นสำคัญของการฝึกอบรมจะอยู่ที่การเลือกสถานที่ โดยจะต้องเลือกสถานที่ที่มีความเหมาะสมกับการเพิ่มประสบการณ์(Experience) ในการปฏิบัติงานของครู และเมื่อเสร็จสิ้นจากการศึกษาดูงานแล้วควรให้สรุปประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน พร้อมทั้งนำประสบการณ์ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและนำเสนอวิธีการนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน

ชวนคิด มะเสนะ (2559) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการที่นิยมมากในวงการศึกษโดยเข้าศึกษาดูงานในองค์กรที่เป็นต้นแบบในการดำเนินงานหรือมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ(BestPractice) ผู้เรียนจะได้เข้าชมการปฏิบัติของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจได้สอบถามปัญหาแล้วนำมาปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานตนเองได้

พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน (Field Trip) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งที่ อาศัยการสังเกตเหตุการณ์การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้นๆ เพื่อไปศึกษางานที่มีขอบเขตงานรับผิดชอบเหมือนกันหรือเป็นการดูงาน จากลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมด้วย การศึกษาดูงานหรือการไปเยี่ยมโรงเรียนต่างๆ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ ไม่ว่าจะป็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้จะ ทำให้แนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งยังสามารถนำ ความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

Dessle (2020) กล่าวว่า การศึกษาดูงานคือ จัดให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็นต้นแบบหรือมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนโดยการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการบริหารจัดการแนวใหม่หรือเทคนิควิธีการทำงานที่ทันสมัยเพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมดูงานและเป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรงทั้งยังได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและสอบถามความรู้ต่างๆอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานและเกิดประโยชน์ในหน่วยงานต่อไป

ดังนั้น การศึกษาดูงาน (Field Trip) หมายถึง เข้าศึกษาดูงานในองค์กรที่เป็นต้นแบบในการดำเนินงานหรือมีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจได้สอบถามปัญหา ได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆที่ได้ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

#### 2.4 การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning)

Knowles (1975) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบที่สำคัญในการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง
2. กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน
3. การวางแผนการเรียน โดยผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์ของวิชา ผู้เรียนควรวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนตามลำดับ
4. การแสวงหาแหล่งวิทยาการ เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าที่มีความสำคัญต่อการศึกษาในปัจจุบันเป็นอย่างมาก
5. การประเมินผล เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนทราบถึงความก้าวหน้าในการเรียนของตนเองเป็นอย่างดี การประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ทั้งนี้จะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ และค่านิยม

Armstrong and Taylor (2014) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning) กระบวนการการเรียนรู้ด้วยตนเองมีพื้นฐานมาจาก การบันทึกผลลัพธ์การเรียนรู้และการวางแผนปฏิบัติการซึ่งหมายความว่า เป็นการทบทวนความสำเร็จ การวางแผนโปรแกรมสามารถจัดกระทำตัวเองผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้เอง อย่างไรก็ตามกระบวนการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ยังต้องการการสนับสนุนจากผู้อำนวยการหรือองค์กร ผ่านการจัดให้มีการฝึกสอน การโค้ช ระบบพี่เลี้ยง หรือ e-learning

ชวนคิด มะเสนะ (2559) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง (Self Development) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในของบุคคล เมื่อได้รับแรงสนับสนุนจากภายนอกก็จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การประสบความสำเร็จซึ่งการพัฒนาตนเองสามารถทำได้หลายวิธีตามความถนัด

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study) คือการที่ผู้ศึกษาตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหา แล้วผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการทำวิจัยเพื่อการเรียนรู้ด้วยตัวเองสำหรับการพัฒนา วิชาชีพครูโดยลักษณะสำคัญของ “การวิจัยศึกษาตนเอง”

ดังนั้น การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning) หมายถึง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในของบุคคล จะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ เมื่อได้รับแรงสนับสนุนจากภายนอกก็จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนำไปสู่การประสบความสำเร็จซึ่งการพัฒนาตนเองสามารถทำได้หลายวิธีตามความถนัด

### ตอนที่ 3 บริบทโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

#### 3.1 วิสัยทัศน์

พัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์สู่สังคมอนาคตยั่งยืน

#### 3.2 พันธกิจ

1.) พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

2.) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ให้เด็กและเยาวชนทุกคน ได้รับบริการทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ทั้งถึงและเท่าเทียมกัน

3.) พัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ(ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และสามารถพึ่งตนเองได้

4.) พัฒนาผู้เรียนให้มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นในการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.) พัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6.) พัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ ๒๑ มีความสามารถและความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

7.) ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับโดยมีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลอย่างเป็นระบบ

#### 3.3 ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 รับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 5 อำเภอประกอบด้วย อำเภอแก่งคอย อำเภอหนองแค อำเภอวิหารแดง อำเภอมวกเหล็ก และอำเภอวังม่วง มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 135 โรงเรียน ได้บริหารจัดการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3) และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 3 และตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ทั้งนี้ ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษารูปแบบของเครือข่ายสหวิทยศึกษาก่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกันระหว่างสถานศึกษา จำนวน 14 สหวิทยศึกษา ดังนี้ 1. เมืองใหม่ จำนวน 12 โรงเรียน 2.วังสีทา จำนวน 11โรงเรียน 3.แก่งคอยร่วมใจ จำนวน 8โรงเรียน 4.ผาเสด็จ จำนวน 8โรงเรียน 5.สุวรรณโยธิน จำนวน 7 โรงเรียน 6.พหลโยธิน จำนวน 9 โรงเรียน 7.ระพีพัฒน์จำนวน 12 โรงเรียน 8.ศรีเสาวภาค จำนวน 9 โรงเรียน 9.วิหารแดง จำนวน 11 โรงเรียน 10.สุวรรณศร จำนวน

11โรงเรียน 11. มิตรภาพมวกเหล็กจำนวน 8 โรงเรียน 12.ซบสนุนหนองย่างเสือจำนวน 9โรงเรียน  
13.ลำพญาจำนวน 11 โรงเรียน 14.วังม่วงชลสิทธิ์ 9 โรงเรียน รวมจำนวน 162 โรงเรียน

### 3.4 รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2562

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 ได้ดำเนินการสังเคราะห์และสรุปรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562 ในภาพรวมทั้งในระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายมาตรฐาน ดังนี้

#### 1.) ระดับปฐมวัย

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพเด็ก ภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพดีเลิศ

1.1) จุดเด่น คือ เด็กมีร่างกายสมวัย มีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์

1.2) จุดที่ควรพัฒนา คือ การปลูกฝังการปฏิบัติตนตามสุขนิสัยที่ดี เช่น การล้างมือก่อนรับประทานอาหารหลังจากหอน้ำ การเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพดีเลิศ

2.1) จุดเด่นคือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีการนิเทศภายใน กำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนใช้วงจรการบริหารคุณภาพ แบบ PDCA

2.2) จุดที่ควรพัฒนา คือ การจัดครูให้เพียงพอกับชั้นเรียน

มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพ

3.1) จุดเด่นคือ เด็กได้รับประสบการณ์ที่ดี เกิดการเรียนรู้ที่ได้จากการเล่นและการทำกิจกรรมต่างๆ

3.2) จุดที่ควรพัฒนา คือ การจัดกิจกรรมโครงการควรทำอย่างต่อเนื่อง เน้นการฝึกทักษะกระบวนการให้เกิดขึ้นกับเด็กอย่างแท้จริง การฝึกทักษะการสังเกต

#### 2.) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพดีเลิศ

1.1) จุดเด่น คือ นักเรียนได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ดำเนินชีวิตตามวิถีพอเพียง รวมถึงได้รับการสั่งสอนอบรมให้เป็นคนดี มีจิตสาธารณะ

1.2) จุดที่ควรพัฒนา คือ นักเรียนควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการคิดคำนวณ

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพดีเลิศ

2.1) จุดเด่น คือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนใช้วงจรการบริหารคุณภาพแบบ PDCA และใช้การนิเทศ



ภายใน กำกับติดตาม การปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงใช้กระบวนการ PLC ในการพัฒนา และแก้ปัญหาการจัดการศึกษา โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา

2.2) จุดที่ควรพัฒนา คือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การพัฒนากระบวนการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ใน ประเด็นการ ประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ภาพรวมอยู่ในระดับ คุณภาพดีเลิศ

3.1) จุดเด่น คือ ครูมีแผนการจัดประสบการณ์ /แผนการจัดการเรียนรู้ในสาระที่ตน รับผิดชอบ และมีบันทึกหลังสอนที่เน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ครูใช้เทคโนโลยี , DLTV , DLIT และ สื่อที่หลากหลายในการเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียน ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ ส่งเสริมทักษะอาชีพและทักษะชีวิต ที่สอดคล้องกับแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และการเป็นพลเมืองดี ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ แก้ปัญหาด้านพฤติกรรมและด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูออกแบบการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัย และวุฒิภาวะของผู้เรียน ใช้เทคนิคการสอนแบบผสมผสานที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดการเรียนรู้ แบบเชิงรุก (Active Learning) ครูจัดกิจกรรมสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียน และมีการจัดกิจกรรมสอนเสริมเพิ่มเติมให้กับนักเรียนที่สนใจ ครูจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลและ ส่งเสริมให้นักเรียนที่มีความสามารถโดดเด่นเข้าร่วมการประกวด แข่งขันต่างๆ ตามความสามารถและ ความโดดเด่นของตน ครูประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

3.2) จุดที่ควรพัฒนา ควรจัดครูเข้าสอนให้ครบชั้น ควรส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรากฏชาวบ้าน มาร่วมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

## ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

จินดา น้ำเจริญ (2556) ได้วิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย ผลการวิจัยสรุปว่า รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรค มีความเหมาะสมในการนำมาใช้เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ด้วยการฟังอย่างลึกซึ้ง การน้อมนำสู่ใจอย่างใคร่ครวญ การเคารพศักยภาพของคนอย่างไร้อคติด้วยความรักความเมตตาความเป็นกัลยาณมิตรและการเห็นตามความเป็นจริง เต็มใจที่จะเผชิญหน้ากับความเจ็บปวดและความทุกข์ยากลำบากของชีวิต

จิรภัทร มิ่งวัน และคณะ (2558) วิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยมีแรงจูงใจทางอาชีพเป็นตัวแปรกำกับ ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการฝ่าฟัน อุปสรรคความีส่วนช่วยในการกำหนดการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเอง รวมทั้งการ รับรู้ความสามารถของตนเองและความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคมีส่วนร่วมในการทำนายความต้องการ พัฒนาตนเองของพนักงานได้

อังคณา อ่อนธานี (2561) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคสำหรับนักศึกษาครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนที่เรียนโดยรูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นมีความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ซึ่งรูปแบบการเรียนการสอนเสริมสร้างความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) สำหรับนักศึกษาครู คือ รูปแบบการเรียนการสอนนี้ให้อิสระแก่ผู้เรียนในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นเพียงผู้คอยกระตุ้นให้ผู้เรียน อยากรู้และแสวงหาคำตอบด้วยตัวเอง ผู้สอนดำเนินบทบาทเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ให้กำลังใจ และเป็นตัวอย่างที่ดี เน้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ การเชื่อมโยงและการสะท้อน โดยเน้นการพัฒนาภายในจิตใจ จิตวิญญาณของตนเอง มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น เกิดจิตสำนึกใหม่ที่ดีงามและตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตนที่มีต่อเพื่อนมนุษย์และสรรพสิ่งรอบตัว นำเสนอต่อกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

วรัฐา นพพรเจริญกุล และคณะ (2562) ได้วิจัยเกี่ยวกับผลของการใช้โปรแกรมพัฒนา ลักษณะมุ่งอนาคตที่มีต่อความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 5 โดยผลการวิจัยพบว่านักเรียนกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกโปรแกรมพัฒนา ลักษณะมุ่งอนาคต มีระดับความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกโปรแกรมลักษณะมุ่งอนาคต ซึ่งมีลักษณะกิจกรรมที่เป็นการจำลองสถานการณ์ได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติผ่านสถานการณ์เสมือนจริง

มีการตั้งเป้าหมาย มีการวางแผน มีการตัดสินใจเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนร่วมกันอภิปรายผลการดำเนินกิจกรรม ประเมินระดับความรุนแรง ผลกระทบของปัญหา อุปสรรค และพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา อุปสรรค ซึ่งเป็นการฝึกให้นักเรียน มีการวางแผน ตัดสินใจ พิจารณาแนวทางแก้ปัญหา อุปสรรคเชิงบวกมากขึ้น มีความอดทน รู้จักการรอคอย สามารถควบคุมตนเอง และสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เป็นปัญหา อุปสรรคได้อย่างเหมาะสม และนำกิจกรรมกลุ่มเข้ามาช่วยในการดำเนินกิจกรรมติดต่อกันอย่างต่อเนื่องส่งผลให้นักเรียนได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น เกิดการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกัน ตระหนักถึงวิธีการคิดในเชิงบวกเกี่ยวกับการรับมือของปัญหา ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน เรียนรู้การตั้งเป้าหมาย มีโอกาสเรียนรู้ด้วยการสังเกต จดจำ เลียนแบบจากเพื่อนหรือตัวแบบฝึกการใช้กระบวนการทางความคิดในการแก้ปัญหา อุปสรรคและมีความอดทนต่อสู้กับปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนเป็นการฝึกฝน พัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน จนเป็นคุณลักษณะติดตัว และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้

กัลยารัตน์ อนนทร์รัตน์คด (2561) ได้วิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักศึกษาพยาบาล และได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักศึกษาพยาบาล ไว้ดังนี้

มิติที่ 1 ความสามารถในการควบคุม (Control: C)

1. ผู้สอนชี้ให้นักศึกษาพยาบาลเห็นและรับรู้ปัญหาและอุปสรรคทำความเข้าใจสภาพและขอบเขตของปัญหาอย่างชัดเจน
2. นักศึกษาฝึกการมีสติในการตอบรับกับปัญหาและอุปสรรคที่จะเข้ามาในชีวิต
3. ผู้สอนส่งเสริมความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ทันทีเมื่อเผชิญกับวิกฤติการณ์ หรือมีปัญหาเกิดขึ้น

มิติที่ 2 การรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบปัญหา ของตนเอง (Origin and Ownership: O2)

1. ผู้สอนกระตุ้นให้นักศึกษาพยาบาลวิเคราะห์ได้ถึงสาเหตุและปัจจัยซึ่งเป็นสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและอุปสรรค
2. นักศึกษาระบุสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคเพื่อหาทางแก้ปัญหา หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยไม่โทษผู้อื่นว่าเป็นสาเหตุของความผิดพลาดนั้น

มิติที่ 3 การเข้าสู่ปัญหาอย่างมีสติ (Reach: R)

1. นักศึกษาเตรียมความพร้อมเข้าสู่ปัญหาอย่างมีสติโดยไม่คิดว่าปัญหานั้นเป็นจุดผิดพลาดหนึ่งในชีวิต โดยมีมุมมองว่าปัญหานั้นมีทางแก้ไข ประเมินความเป็นไปได้และการเพิ่มศักยภาพของตนเองในการแก้ไข

2. ผู้สอนกระตุ้นให้นักศึกษาหาแนวทางหรือกระบวนการในการแก้ปัญหา ไม่ให้ปัญหาอยู่ในชีวิตนาน

มิติที่ 4 ความอดทน (Endurance: E)

1. ผู้สอนชี้แนะ ติดตามการดำเนินการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของนักศึกษา สิ่งสำคัญที่สุดคือนักศึกษาพยาบาลสามารถกำหนดข้อปฏิบัติในการที่จะแก้ไขกำจัดสาเหตุของปัญหาให้สำเร็จโดยมีวิธีปฏิบัติในการแก้ปัญหาด้วยมรรค 8 คือจะอดทนต่อปัญหาที่เผชิญโดยการพยายามเรียนรู้ ตั้งใจทำงาน และแบ่งเวลาในการทำงานหลายๆงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งนักศึกษาจะสามารถผ่านพ้นความคับข้องใจในช่วงนั้นไปได้ดี โดยมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ และมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาให้ประสบความสำเร็จการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคได้ดีขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนักศึกษากับนักศึกษา อาจารย์ บุคลากร ผู้รับบริการฯ การส่งเสริมความสามารถด้านการควบคุม สติ (สุขุม รอบคอบ คิดและทำอย่างมีเหตุและผล) การส่งเสริมความมานะ อดทน และการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นต้น

2. การสร้างหลักสูตรและการจัดเรียนการสอนที่มีฐานของการเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักศึกษาพยาบาล โดยให้ความสำคัญกับการเลือกวิธีการสอนภาคปฏิบัติที่มีสถานการณ์ที่ซับซ้อน เพื่อนักศึกษาจะได้ประสบการณ์ เผชิญกับเหตุการณ์ที่ต้องมีการรับรู้ วิเคราะห์ระบุมปัญหาและกำหนดแนวทางดำเนินการแก้ไขปัญหามีการประเมิน และใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน

3. ส่งเสริมให้มีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักศึกษาพยาบาลเพื่อสำรวจ รวบรวมข้อมูล เพื่อนำผลการวิจัยมาสร้างหรือประยุกต์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักศึกษาพยาบาล

4. การเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ของนักศึกษาพยาบาล ที่สอดคล้องกับการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิตนักศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณี การอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน พัฒนา เผยแพร่วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น

5. การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ทั้งในและนอกสถานที่ เช่น การใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาความสามารถ ในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค จะเห็นว่าการเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักศึกษาพยาบาล สามารถนำมาส่งเสริมและประยุกต์ใช้ได้ในทุกพันธกิจของวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะทำให้เห็นความสำคัญ ความชัดเจน และความมีคุณค่าของการเตรียมนักศึกษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ เพื่อจะก้าวสู่วิชาชีพพยาบาลอย่างมีคุณภาพ

พระสมุห์วัลลภ วลฺโลภ (2561) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฝ่าอุปสรรคตามหลักอริยสัจ 4 กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาความสามารถในการ เผชิญอุปสรรคที่สอดคล้องกับอริยสัจ 4 ดังนี้

1. ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นมีแนวทางคือ
  - 1.1.) ต้องเห็นและรับรู้ ปัญหาและอุปสรรคทำความเข้าใจสภาพและขอบเขตของปัญหาอย่างชัดเจน
  - 1.2.) ฝึกการมีสติในการตอบรับกับปัญหาและอุปสรรคที่จะเข้ามาในชีวิต
  - 1.3.) หมั่นเสริมความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ ทันทีเมื่อเผชิญกับวิกฤติการณ์หรือมีปัญหาก่อเกิดขึ้น
2. ความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้สถานการณ์นั้น มีแนวทางคือ
  - 2.1.) วิเคราะห์ได้ถึงสาเหตุและปัจจัยซึ่งเป็นสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและอุปสรรค
  - 2.2.) ระบุสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค เพื่อหาทางแก้ปัญหา หรือปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยไม่โทษผู้อื่นว่าเป็นสาเหตุของความผิดพลาดนั้น
3. วิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขว่ามีจุดจบของปัญหาอย่างไร เพราะทุกๆ ปัญหาต้องมีทางออกไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง มีแนวทางคือ
  - 3.1.) เตรียมความพร้อม เข้าสู่ปัญหาอย่างมีสติ โดยไม่คิดว่าปัญหานั้น เป็นจุดผิดพลาดหนึ่งในชีวิตโดยมีมุมมอง ว่าปัญหานั้นมีทางแก้ไข ประเมินความเป็นไปได้และการเพิ่มศักยภาพของ ตนเองในการแก้ไข
  - 3.2.) หาแนวทางหรือกระบวนการในการแก้ปัญหา
4. ความสามารถที่จะอดทนและทนทานต่อปัญหาต่างๆ มีแนวทางคือ
  - 4.1.) แก้ไขกำจัดสาเหตุของปัญหาให้สำเร็จ โดยมีวิธีปฏิบัติในการแก้ปัญหาด้วยมรรค 8 คือจะอดทนต่อปัญหาที่เผชิญโดยการพยายามเรียนรู้ ตั้งใจทำงาน และแบ่งเวลาในการทำงานหลายๆงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะสามารถผ่านพ้นความคับข้องใจในช่วงนั้นไปได้ดี
  - 4.2.) โดยมีจิตใจที่เข้มแข็งมีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆและมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาให้ประสบความสำเร็จ

## 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Almeida (2009) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมเอคิวิสำหรับนักศึกษาปีที่ 3 โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นประกอบไปด้วย 15 กิจกรรมดังนี้ กิจกรรมที่ 1 อาย่าอมแพ้ กิจกรรมที่ 2 แรบงบันดาลใจจากตัวแบบ กิจกรรมที่ 3 การจัดการกับอารมณ์ กิจกรรมที่ 4 การต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรค กิจกรรมที่ 5 ทุกปัญหามีหนทางจัดการได้ กิจกรรมที่ 6 การมองโลกทางบวก กิจกรรมที่ 7 การเล่นละคร กิจกรรมที่ 8 การเขียนเรื่องราว กิจกรรมที่ 9 เรียนรู้จากการชมละคร กิจกรรมที่ 10 บทบาทสมมุติ กิจกรรมที่ 11 ผู้นำในดวงใจ กิจกรรมที่ 12 เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ถูกต้อง กิจกรรมที่ 13 คัดเลือกบทความ กิจกรรมที่ 14 ร้องเพลงปลุกใจและกิจกรรมที่ 15 เกมปริศนาอักษรทลายคำ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 100 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 50 คน และกลุ่มควบคุม 50 คน ผลการวิจัยพบว่าคะแนนเอคิวิหลังการทดลองของนักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Parvathy and Praseeda (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับปัญหาของครูและนักเรียน กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับทุกขัยากในชีวิต คนที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสามารถบรรลุเป้าหมายได้ เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง, แรงจูงใจ, จิตวิญญาณ, ความคิดสร้างสรรค์, ความจริงใจ, ทศนคติเชิงบวก, การมองโลกในแง่ดี, ความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นต้น นอกจากนี้ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคยังเกี่ยวข้องกับปัญหาทางวิชาการของนักเรียนด้วย การศึกษานี้ดำเนินการค้นหาระดับปัญหาทางวิชาการและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนครู การศึกษายังวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับปัญหาทางวิชาการของนักเรียนครู อาจารย์ สุ่มตัวอย่างครูนักเรียน 300 คนจากรัฐเกรละในประเทศอินเดีย ผลของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้รับสำหรับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาทางวิชาการ ( $r = -0.52$  อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01) แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด

Hulaikah (2020) ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ผลของการเรียนรู้จากประสบการณ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่อความสามารถในการแก้ปัญหา ของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สาขาบัญชี โดยอาสาสมัคร 120 คน เลือกและมอบหมายให้เป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง กลุ่มทดลองได้รับการเรียนรู้จากประสบการณ์ 4 ขั้นตอน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม สะท้อนจากประสบการณ์นั้นและข้อมูลอื่นๆ ทฤษฎีที่พัฒนาจากประสบการณ์และความรู้และกำหนดข้อสรุปหรือแก้ปัญหา กลุ่มควบคุมได้รับการเรียนการสอนโดยตรง ข้อมูลถูกเก็บรวบรวมผ่านสองเครื่องมือแบบสอบถามของ Student Adversity Quotient Profile (SAQP) และรูปกรการแก้ปัญหาโดย Polya วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สองวิธี ANOVA ผลที่ได้คือความสามารถในการ

แก้ปัญหาของนักเรียนที่สอนโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างจากการสอนโดยตรง ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนแตกต่างกัน ระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูงและต่ำเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้จากประสบการณ์กับการสอนโดยตรง

Muztaba, Bahri, Farizal (2020) ได้ศึกษาถึง ผลของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความฉลาดทางจิตวิญญาณต่อประสิทธิภาพของครู การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและค้นหาข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความฉลาดทางจิตวิญญาณต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา Al-Azhar เมือง Depok ในการศึกษาที่ใช้วิธีสำรวจ ผลลัพธ์ของการศึกษานี้คือ: ประการแรก มีผลบวกและมีนัยสำคัญระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความฉลาดทางจิตวิญญาณของครูใน SD Al-Azhar 46 Depok City ประเทศอินโดนีเซีย

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

#### 3.1 ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ใช้ระเบียบวิธี วิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

#### 3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 จากการสอบถามความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูกลุ่มโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 และ จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขต



พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ตอวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ออกแบบ วิจัยนำเสนอ เป็นลำดับดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากร คือ โรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรีเขต 2 จำนวน 8 โรงเรียน

1.2) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครูได้การเลือกแบบเจาะจง คือ ผู้อำนวยการ จำนวน 8 คน หัวหน้างานฝ่ายบุคคลจำนวน 8 คน ครูจำนวน 88 คน รวมเป็น 104 คน

ตารางที่ 3 จำนวนผู้บริหาร หัวหน้างานฝ่ายบุคคล และครู แต่ละโรงเรียนในสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่ง คอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ที่	โรงเรียน	จำนวน ผู้บริหาร (คน)	หัวหน้างาน ฝ่ายบุคคล (คน)	จำนวนครู (คน)	รวม
1	โรงเรียนวัดxonหอม	1	1	6	8
2.	โรงเรียนวัดตาลเดี่ยว	1	1	11	13
3.	โรงเรียนบ้านโคกสะอาด	1	1	16	18
4.	โรงเรียนวัดนาบุญ	1	1	14	16
5.	โรงเรียนวัดสุนทริกาวาส	1	1	6	8
6.	โรงเรียนวัดบ้านดง	1	1	4	6
7.	โรงเรียนวัดชำผักแพว	1	1	20	22
8.	โรงเรียนบ้านโคกกรุง	1	1	11	13
	รวม	8	8	88	104

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบไปด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด โดยลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ตอบสนองคู่ (Duel-response format) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตามข้อรายการนั้นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตามข้อรายการนั้นในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตามข้อรายการนั้นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตามข้อรายการนั้นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตามข้อรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามวิธีพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 เป็นแบบเลือกตอบ แต่ละข้อมีคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะและวิธีการพัฒนาครูเพิ่มเติม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions)

#### 2.2) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1) การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำรวบรวมจัดทำคำถาม

2.2.2) การสร้างแบบสอบถามโดยการกำหนดนิยามของตัวแปรและออกแบบข้อคำถามทั้งหมด 4 ตอน

2.1.3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามและความถูกต้องของการใช้ภาษา ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.1.4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว พร้อมทั้งนิยามเชิงปฏิบัติการ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ ครอบคลุมในเนื้อหาและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนีคือ IOC (Item Objective Congruence) โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปจึงถือว่าข้อคำถามนั้นผ่านเกณฑ์ มีเกณฑ์การประเมินดังนี้

- +1 หมายถึงแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องและสามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์
- 0 หมายถึงไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องและสามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์
- 1 หมายถึงแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้องและสามารถ วัดได้ตามนิยามศัพท์

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1) ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อขอหนังสือราชการจาก สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอ ความอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากผู้ทรงคุณวุฒิ และการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

3.2) ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนด้วยตนเอง

3.3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลโดยผ่านทางระบบ SMSS และนำผลไปวิเคราะห์ ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS โดยศูนย์บรรณสารสนเทศทาง การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีรายละเอียดดังนี้

4.1) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่เพศ อายุ ประสบการณ์ สถานที่ทำงาน ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด โดยลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ตอบสนองคู่ (Duel-response format) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) วิเคราะห์

(1) การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปแบบตาราง ประกอบความเรียง ซึ่งเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ (John W. Best, 1981) เป็นดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

(2) การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Priority Needs Index Modified ( $PNI_{modified}$ ) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงซึ่งมีสูตรการคำนวณ  $PNI_{modified}$  (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ดังนี้

$$PNI \text{ modified} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ  $PNI_{modified}$  หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น  
 I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์  
 D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

ตอนที่ 3 สอบถามวิธีพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 เป็นแบบเลือกตอบ แต่ละข้อมีคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะและวิธีการพัฒนาครูเพิ่มเติม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) โดยแสดงเป็นจำนวนและร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) โดยสรุปเป็นประเด็นสำคัญและวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

**ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2**

จากขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ศึกษาวิเคราะห์มาตอบวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่ 2 โดยดำเนินการดังนี้

**2.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2**

ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ ผลสรุปการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ใน

ขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

2.2.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ได้จาก

1.) ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 จากแบบสอบถาม จำนวน 104 ฉบับ โดยผู้วิจัยเลือกด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 4 ลำดับแรก มาเป็นร่างแนวทางหลัก

2.) นำผลการวิเคราะห์วิธีพัฒนามาใช้ร่างแนวทาง โดยผู้วิจัยเลือกวิธีพัฒนาครูตามองค์ประกอบรายด้าน ของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยเลือกวิธีพัฒนาของแต่ละด้านที่มีผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบสูงสุด 2 ลำดับแรกมาใช้ในการร่างแนวทางหลัก

3.) นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นรายด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด 4 ลำดับแรกมาสร้าง เป็นแนวทางหลัก โดยใช้วิธีพัฒนาจากผลการวิเคราะห์วิธีพัฒนารายด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 4 อันดับแรก ร่างเป็นแนวทางหลัก

2.2.2 (ร่าง) แนวทางย่อยการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ได้จาก

1.) องค์ประกอบย่อยรายด้านของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค มาเป็นการร่างแนวทางย่อย

2.) นำผลการวิเคราะห์และวิธีพัฒนาครูรายด้านย่อยของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกสูงสุด 2 อันดับแรก มาใช้ในการร่างแนวทางย่อย

3.) นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในรายด้านย่อย และใช้วิธีพัฒนาจากผลการวิเคราะห์พัฒนารายด้านย่อย ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 2 อันดับแรกร่างเป็นแนวทางย่อย

### 2.2.3 วิธีดำเนินการ

1.) ผู้วิจัยร่างวิธีดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวทางหลัก และองค์ประกอบแนวทางย่อยโดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาร่างวิธีดำเนินการ

2.2 ประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

การสอบถามความคิดเห็นโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นของ(ร่าง)แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ออกแบบวิจัยดังนี้

**2.2.1. ผู้ให้ข้อมูล** ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ในการตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ร่างแนวทาง ในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย อาจารย์สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1 ท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ท่าน ครูตำแหน่งชำนาญการพิเศษ 1 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมและมีประสบการณ์ (ดังแสดงในภาคผนวก)

**2.2.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล** คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 เป็นแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) แบ่งออกเป็น 2 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 2.2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1.) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้วิธีการสร้างแบบประเมิน

2.) ออกแบบและกำหนดแบบประเมิน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะคำถามแบบปลายเปิดให้เขียนตอบแสดงความคิดเห็น (Open ended question)

3.) ดำเนินการสร้างข้อคำถามที่ใช้การสอบถามให้มีความชัดเจนและครอบคลุม

4.) กำหนดแบบประเมินลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า ดังนี้

5 หมายถึง (ร่าง) แนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง (ร่าง) แนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก

3 หมายถึง (ร่าง) แนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง (ร่าง) แนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย

1 หมายถึง (ร่าง) แนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

5.) นำแบบประเมินเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาให้เห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบประเมินฉบับสมบูรณ์

6.) นำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล

#### 2.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.) ติดต่อขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

2.) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยเอกสาร (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านด้วยตนเอง

3.เก็บรวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 คืนจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

#### 2.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยจากแบบประเมิน ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ที่ถูกต้องและมีความสมบูรณ์ แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง)แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาฐานนิยมและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงโดยแต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์พิจารณาคำตอบที่ให้และมีเกณฑ์กำหนดการแปรความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง (ร่าง) แนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง (ร่าง) แนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง (ร่าง) แนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง (ร่าง) แนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง (ร่าง) แนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิดโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอข้อมูลบรรยายเชิงพรรณนาเป็นความเรียง

### 2.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1.) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ฐานนิยม (mode)
- 2.) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

2.3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้สำหรับ นำไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษา



ตารางที่ 4 วัตถุประสงค์และขั้นตอนการดำเนินวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบการวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	การออกแบบ เครื่องมือวัด	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล	
1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2	1. ศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2	1. ประชากร คือ โรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ จำนวน 8 โรงเรียน 2. ผู้ให้ข้อมูล โดยการเลือกแบบเจาะจง คือ ผู้อำนวยการ หัวหน้างาน ฝ่ายบุคคล และครูระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวมเป็น 104 คน	แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครู 4 ตอน <u>ตอนที่ 1</u> สภาพทั่วไป <u>ตอนที่ 2</u> สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ <u>ตอนที่ 3</u> แนวทางพัฒนาครู <u>ตอนที่ 4</u> ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	1. ค่าร้อยละ 2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต 3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2
	2. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครู	ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากขั้นตอนการวิจัย 1		ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index Modified)	ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบการวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	การออกแบบเครื่องมือวัด	การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล	
	3.จัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2	ผลการวิเคราะห์สภาพความต้องการจำเป็นจากขั้นตอนการวิจัย 2		พิจารณาจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นตามลำดับมาน้อย	ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2
2.เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2	1.(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2	1.) ลำดับความต้องการจำเป็น 2) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูจากแบบสอบถาม 3) เอกสารข้อมูล ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง		1.การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2
	2.ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทาง	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน	แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ	1.ความถี่ 2.ฐานนิยม (Mode) 3.การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา	ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบการวิจัย			ผลลัพธ์
		การออกแบบ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	การออกแบบ เครื่องมือวัด	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล	
			ร่างแนวทาง		สังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรีเขต 2
	3.นำเสนอแนวทางการพัฒนา ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสห วิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2				แนวทางการพัฒนาความสามารถใน การเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครู โรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอย ร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอในรูปแบบของการบรรยายและตารางประกอบความเรียง โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 104 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

#### 4.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

4.1.3 วิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

#### 4.1.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 4.2 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

4.2.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

4.2.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

4.2.3 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

#### 4.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก ตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ	สถานภาพ	ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่ายบริหารบุคคล		ครู		รวมทั้งหมด	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	1.ชาย	7	43.8	14	15.9	21	20.19
	2.หญิง	9	56.2	74	84.1	83	79.81
	รวม	16	100	88	100	104	100
อายุ	1.ไม่เกิน 30 ปี	0	0	23	26.2	23	22.12
	2. 31-40 ปี	6	37.5	37	42	43	41.34
	3. 41-50 ปี	7	43.7	16	18.2	23	22.12
	4.มากกว่า 50 ปี	3	18.8	12	13.6	15	14.42
	รวม	16	100	88	100	104	100
ตำแหน่ง	1.ผู้อำนวยการสถานศึกษา	8	50	-	-	8	50
	2.หัวหน้างานฝ่ายบุคคล	8	50	-	-	8	50
	รวม	16	100	-	-	16	100
ระดับชั้นที่สอน	1.ครูระดับชั้นปฐมวัย	-	-	17	19.3	17	19.3
	2.ครูระดับชั้นประถมศึกษา	-	-	63	71.6	63	71.6
	3.ครูระดับชั้นมัธยมศึกษา	-	-	8	9.1	8	9.1
	รวม	-	-	88	100	88	100
ประสบการณ์การทำงาน	1.น้อยกว่า 1 ปี	1	6.2	5	5.7	6	5.77
	2. 1-5 ปี	5	31.3	39	44.3	44	42.31
	3. 6-10 ปี	4	25	16	18.2	20	19.23
	4. 11-15 ปี	4	25	14	15.9	18	17.31
	5. 16ปีขึ้นไป	2	12.5	14	15.9	16	15.38
	รวม	16	100	88	100	104	100
ระดับการศึกษา	1.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6	37.5	77	87.5	83	79.81
	2.ปริญญาโท	8	50	11	12.5	19	18.27
	3.ปริญญาเอก	2	12.5	0	0	2	1.92
	รวม	16	100	88	100	104	100

ชื่อ	สถานภาพ	ผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่ายบริหารบุคคล		ครู		รวมทั้งหมด	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
โรงเรียนที่ ปฏิบัติงาน	1.โรงเรียนวัดขอนแก่น	2	12.5	6	6.8	8	7.69
	2.โรงเรียนวัดสุนทรภักทาวาส	2	12.5	6	6.8	8	7.69
	3.โรงเรียนวัดตาลเดี่ยว	2	12.5	11	12.5	13	12.5
	4.โรงเรียนวัดบ้านดง	2	12.5	4	4.5	6	5.77
	5.โรงเรียนบ้านโคกสะอาด	2	12.5	16	18.2	18	17.31
	6.โรงเรียนวัดชำผักแพว	2	12.5	20	22.7	22	21.15
	7.โรงเรียนวัดนาบุญ	2	12.5	14	15.9	16	15.39
	8.โรงเรียนบ้านโคกกรุง	2	12.5	11	12.5	13	12.5
	รวม	16	100	88	100	104	100

จากตารางที่ 5 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 79.81 และเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.19 เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารบุคคลส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 เพศชาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 และครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 84.1

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 47.34 เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารบุคคลส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.8 และครูส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 42

ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารบุคคล จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 50

ระดับชั้นที่สอนของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับครู พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 ครูระดับชั้นปฐมวัย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และครูระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน สำหรับผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี และ 11-15 ปี จำนวนอย่าง

ละ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน สำหรับครูพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมาประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 79.81 เมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารบุคคลส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5

โรงเรียนที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานโรงเรียนวัดชำผักแพว จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.15 และน้อยที่สุดคือโรงเรียนวัดบ้านดง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.77

#### 4.1.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนา

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) ของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ตารางที่ 6 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ในภาพรวม

ความสามารถในการ เผชิญและฟื้นฝ่า อุปสรรค(Adversity Quotient)	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล		
1. ความสามารถในการ ควบคุม สถานการณ์และ แก้ไขปัญหา	3.753	0.570	มาก	4.783	0.337	มากที่สุด	0.274	2
2.ความสามารถในการ วิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ	3.688	0.647	มาก	4.774	0.387	มากที่สุด	0.294	1
3.ความรับผิดชอบต่อ ปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งสามารถรับมือ กับ ผลกระทบ	3.859	0.567	มาก	4.816	0.329	มากที่สุด	0.249	3
4.ความอดทนและความ เพียร	3.946	0.600	มาก	4.850	0.302	มากที่สุด	0.229	4
<b>รวม</b>	<b>3.812</b>	<b>0.531</b>	<b>มาก</b>	<b>4.806</b>	<b>0.305</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.261</b>	<b>-</b>

ตารางที่ 6 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.812) เมื่อพิจารณาทางด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความอดทนและความเพียร ( $\bar{X}$ =3.946) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย



ต่ำสุดคือ ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ ( $\bar{X}=3.688$ ) ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.806$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความอดทนและความเพียร ( $\bar{X}=4.850$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ ( $\bar{X}=4.774$ )

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค พบว่าด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.294$ ) รองลงมาคือ ความสามารถในการควบคุม สถานการณ์และแก้ไขปัญหา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.274$ ) ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.249$ ) และด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ความอดทนและความเพียร ( $PNI_{\text{modified}} = 0.261$ )

**ตารางที่ 7** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา (Control and Solve a problem)

ความสามารถในการ ควบคุมสถานการณ์และ แก้ไขปัญหา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล		
1.) ความสามารถในการ ควบคุม สถานการณ์ได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น	3.779	0.638	มาก	4.750	0.435	มากที่สุด	0.257	5
2.) ความสามารถในการ รับรู้ถึงปัญหาและ อุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่าง ทันท่วงที	3.712	0.664	มาก	4.769	0.423	มากที่สุด	0.285	3
3.) ความสามารถในการ ประเมินระดับปัญหาและ อุปสรรคที่เกิดขึ้นได้	3.769	0.672	มาก	4.769	0.467	มากที่สุด	0.265	4

ความสามารถในการ ควบคุมสถานการณ์และ แก้ไขปัญหา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล		
4.) ความสามารถในการ ประเมินวิธีการ ตอบสนองต่อปัญหาและ อุปสรรคได้	3.683	0.700	มาก	4.750	0.498	มากที่สุด	0.290	2
5.) ความสามารถในการ แก้ไข สถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคได้ อย่างไม่ลดละ	3.846	0.760	มาก	4.827	0.380	มากที่สุด	0.255	7
6.) การมีความ กระตือรือร้นในแก้ไข สถานการณ์ ปัญหาและ อุปสรรค	3.865	0.751	มาก	4.856	0.404	มากที่สุด	0.256	6
7.) การมีความคิดเชิงรุก คิดว่า ปัญหาและ อุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำลาย	3.615	0.780	มาก	4.760	0.451	มากที่สุด	0.317	1
<b>รวม</b>	<b>3.753</b>	<b>0.570</b>	<b>มาก</b>	<b>4.783</b>	<b>0.337</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.274</b>	<b>2</b>

ตารางที่ 7 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.753, S.D.= 0.570) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการมีความกระตือรือร้นในแก้ไขสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรค ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$ =3.753, S.D.= 0.570) รองลงมาคือความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคได้ อย่างไม่ลดละ ( $\bar{X}$ =3.846, S.D.= 0.760) และการมีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำลายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดลดละ ( $M$ =3.615, S.D.= 0.780)

ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.783$ , S.D.= 0.337) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการมีความกระตือรือร้นในแก้ไขสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรค ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=4.856$ , S.D.= 0.404) รองลงมาคือ ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ ( $\bar{X}=4.827$ , S.D.= 0.380) และ ความสามารถในการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและ อุปสรรคได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดลดละ ( $\bar{X}=4.750$ , S.D.= 0.498)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้าน ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็น สูงสุด คือ การมีความคิดเชิงรุกคิดว่า ปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.317$ ) รองลงมาคือ ความสามารถในการประเมิน วิธีการตอบสนองต่อปัญหาและ อุปสรรคได้ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.290$ ) ความสามารถในการรับรู้ถึง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่าง ทันทีทันใด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.285$ ) ความสามารถในการประเมิน ระดับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.265$ ) ความสามารถในการควบคุม สถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น ( $PNI_{\text{modified}} = 0.257$ ) การมีความกระตือรือร้นในแก้ไขสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรค ( $PNI_{\text{modified}} = 0.256$ ) และด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ความสามารถในการแก้ไข สถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคได้ อย่างไม่ลดละ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.317$ )

**ตารางที่ 8** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ (Analytical ability determine the cause)

ความสามารถในการ วิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{\text{modified}}$	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล		
1.) ความสามารถในการ วิเคราะห์ ค้นหาถึง สาเหตุของปัญหาและ อุปสรรค	3.654	0.721	มาก	4.788	0.410	มากที่สุด	0.310	1

ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความต้องการจำเป็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล		
2.) ความสามารถในการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข	3.721	0.730	มาก	4.760	0.451	มากที่สุด	0.279	2
<b>รวม</b>	<b>3.688</b>	<b>0.647</b>	<b>มาก</b>	<b>4.774</b>	<b>0.387</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.294</b>	<b>1</b>

ตารางที่ 8 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.688$ , S.D.= 0.647) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าความสามารถในการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.721$ , S.D.= 0.730) และความสามารถในการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดลดละ ( $\bar{X}=3.654$ , S.D.= 0.721)

ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.774$ , S.D.= 0.387) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่ามีความสามารถในการวิเคราะห์ ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=4.788$ , S.D.= 0.387) และความสามารถในการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดลดละ ( $\bar{X}=4.760$ , S.D.= 0.451)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาและ อุปสรรค (PNI<sub>modified</sub> = 0.310) รองลงมาคือ ความสามารถในการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข (PNI<sub>modified</sub> = 0.279)

ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ (Responsibility for problems and Reach the impact)

ความรับผิดชอบต่อ ปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งสามารถรับมือ กับผลกระทบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล		
1.) ความสามารถในการ กล้าที่จะรับผิดชอบว่า ปัญหาและอุปสรรคนั้น เป็นของตนเอง	3.885	0.885	มาก	4.769	0.544	มากที่สุด	0.228	4
2.) ความยินดีรับผิดชอบ ในสิ่งที่ตนกระทำ	4.106	0.762	มาก	4.846	0.363	มากที่สุด	0.188	6
3.) ความสามารถ ประเมินระดับผลกระทบ ของปัญหาว่ามีอิทธิพล ต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด	3.721	0.743	มาก	4.846	0.363	มากที่สุด	0.302	1
4.) ความสามารถควบคุม อารมณ์ด้านลบ เช่น ความโกรธ อารมณ์ ฉุนเฉียวได้	3.990	0.757	มาก	4.876	0.413	มากที่สุด	0.222	5
5.) ความสามารถควบคุม ผลกระทบ และความ เสียหายที่จะส่งผลกระทบต่อ ดำเนินชีวิต	3.750	0.679	มาก	4.798	0.427	มากที่สุด	0.279	3
6.) ความสามารถเผชิญ กับปัญหาและอุปสรรค ต่างๆได้ โดยไม่จมกับ ความทุกข์ ที่มากับ ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.683	0.728	มาก	4.788	0.476	มากที่สุด	0.300	2
<b>รวม</b>	<b>3.859</b>	<b>0.567</b>	<b>มาก</b>	<b>4.816</b>	<b>0.329</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.249</b>	<b>3</b>

ตารางที่ 9 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.859$ , S.D.= 0.567) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=4.106$ , S.D.= 0.570) รองลงมาคือความสามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ เช่น ความโกรธ อารมณ์ฉุนเฉียวได้ ( $\bar{X}=3.990$ , S.D.= 0.757) และความสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดลดละ ( $\bar{X}=3.683$ , S.D.= 0.728)

ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.816$ , S.D.= 0.329) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความสามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ เช่น ความโกรธ อารมณ์ฉุนเฉียวได้ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=4.876$ , S.D.= 0.413) รองลงมาคือความสามารถประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และ ความยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ ( $\bar{X}=4.846$ , S.D.= 0.363) และความสามารถในการกล้าที่จะ รับผิดชอบว่าปัญหาและอุปสรรคนั้น เป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ ตนกระทำมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดลดละ ( $\bar{X}=4.769$ , S.D.= 0.544)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความสามารถประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.302$ ) รองลงมาคือ ความสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น ( $PNI_{\text{modified}} = 0.300$ ) ความสามารถควบคุมผลกระทบและความเสียหายที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต ( $PNI_{\text{modified}} = 0.279$ ) ความสามารถในการกล้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหาและอุปสรรคนั้นเป็นของตนเอง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.228$ ) ความสามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ เช่น ความโกรธ อารมณ์ฉุนเฉียวได้ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.222$ ) และด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด ความยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.188$ )

**ตารางที่ 10** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านความอดทนและความเพียร (Endurance and Perseverance)

ความอดทนและความ เพียร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI <sup>modified</sup>	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล		
1.) ความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.971	0.703	มาก	4.846	0.363	มากที่สุด	0.220	3
2.) การมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.058	0.722	มาก	4.875	0.360	มากที่สุด	0.201	5
3.) ความมุมานะขยันหมั่นเพียร โดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค	4.029	0.717	มาก	4.846	0.363	มากที่สุด	0.203	4
4.) ความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	3.904	0.819	มาก	4.875	0.360	มากที่สุด	0.249	2
5.) ความพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ	3.769	0.727	มาก	4.808	0.420	มากที่สุด	0.276	1
<b>รวม</b>	<b>3.946</b>	<b>0.600</b>	<b>มาก</b>	<b>4.850</b>	<b>0.302</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>0.229</b>	<b>4</b>

ตารางที่ 10 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนและความเพียร พบว่า สภาพ

ปัจจุบันของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนและความเพียร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.946, S.D.= 0.600) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.058, S.D.= 4.058) รองลงมาคือความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร โดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค ( $\bar{X}$ =4.029, S.D.= 0.717) และความพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดลดละ ( $\bar{X}$ =3.769, S.D.= 0.727)

ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนและความเพียร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.850, S.D.= 0.302) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค และการมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.875, S.D.= 0.360) รองลงมาคือ ความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร โดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค ( $\bar{X}$ =4.846, S.D.= 0.363) และความพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดลดละ ( $\bar{X}$ =4.808, S.D.= 0.420)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอุปสรรคด้านความอดทนและความเพียร พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.276$ ) รองลงมาคือ ความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ( $PNI_{\text{modified}} = 0.249$ ) ความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.220$ ) ความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร โดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค ( $PNI_{\text{modified}} = 0.203$ ) และด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด การมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.201$ )



#### 4.1.3 วิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียน สังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ผลการวิเคราะห์รูปแบบและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๒ จากแบบสอบถามทั้งหมด 104 ฉบับ รูปแบบและวิธีการพัฒนา นำมาจากกรอบแนวคิดวิจัยประกอบด้วย 2 รูปแบบการพัฒนา และ 8 วิธีการพัฒนา รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 11 รูปแบบและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ในภาพรวม

ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรค	การพัฒนาครู																			
	การพัฒนาครูขณะปฏิบัติงาน										การพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน									
	1.การชี้แนะ		2.ระบบพี่เลี้ยง		3.การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน		4.การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้		รวม		5.การอบรมเชิง บรรยาย		6.การอบรมเชิง ปฏิบัติการ		7.การศึกษาดูงาน		8.การเรียนรู้ด้วย ตนเอง		รวม	
	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P
1.ความสามารถในการควบคุม สถานการณ์และแก้ไขปัญหา	250	12.644	83	4.253	466 (2)	23.555	290	14.358	1089	54.917	38	2.016	305 (3)	15.414	72	3.594	479 (1)	23.979	894	45.083
PNI <sub>modified</sub> =0.274																				
2.ความสามารถในการ วิเคราะห์เพื่อ หาสาเหตุ	71	12.37	21	3.657	147 (1)	25.621	77	13.392	316	55.052	14	2.434	88 (3)	15.311	23	4.001	133 (2)	23.211	258	44.948
PNI <sub>modified</sub> =0.294																				
3.ความรับผิดชอบต่อปัญหา และ อุปสรรครวมทั้ง สามารถรับมือกับ ผลกระทบ	203	12.223	92	2.186	365 (2)	22.529	185	11.365	845	51.809	48	2.95	251 (3)	15.475	52	3.196	429 (1)	24.497	786	48.191
PNI <sub>modified</sub> =0.249																				
4.ความอดทนและความเพียร	159	11.453	69	5.002	305 (2)	21.141	187	13.467	720	51.873	29	2.091	209 (3)	15.044	74	7.211	320 (1)	25.171	668	48.127
PNI <sub>modified</sub> =0.229																				
<b>ค่ารวม</b>	683	9.08	265	4.501	1283 (2)	23.212	739	13.146	2970	53.264	129	2.373	853	15.311	221	3.773	1361 (1)	24.215	2606	46.736

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัด สหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 โดยภาพรวม โดยการวิเคราะห์จากรูปแบบการพัฒนา 2 รูปแบบ ประกอบด้วย 8 วิธีการพัฒนาตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการวิเคราะห์ตามวิธีการพัฒนาจาก แบบสอบถามทั้งหมด 104 ฉบับ จำนวนข้อคำถามที่ครอบคลุมนิยามความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรคมีทั้งหมด 20 ข้อ พบว่ารูปแบบการพัฒนาในภาพรวมที่มีความถี่สูงสุดคือ การพัฒนา ขณะปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 53.264 รองลงมาคือ การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 46.736 โดยมีวิธีการพัฒนาจากมากไปน้อย ดังนี้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (f=1361) คิดเป็นร้อยละ 24.215 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=1283) คิดเป็นร้อยละ 23.212 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (f=853) คิดเป็นร้อยละ 15.311 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (f=739) คิดเป็นร้อยละ 13.467 การ ชี้นำ (f=683) คิดเป็นร้อยละ 29.08 ระบบพี่เลี้ยง (f=265) คิดเป็นร้อยละ 4.501 การศึกษาดูงาน (f=221) คิดเป็นร้อยละ 3.775การอบรมเชิงบรรยาย (f=129) คิดเป็นร้อยละ 2.373 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 รูปแบบและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ (Analytical ability determine the cause)

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค		การพัฒนาครู																			
		การพัฒนาครูขณะปฏิบัติงาน								การพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน											
		1.การชี้แนะ		2.ระบบพี่เลี้ยง		3.การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน		4.การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้		รวม		5.การอบรมเชิง บรรยาย		6.การอบรมเชิง ปฏิบัติการ		7.การศึกษาดูงาน		8.การเรียนรู้ด้วย ตนเอง		รวม	
		f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P
ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ	2.1) ความสามารถในการวิเคราะห์ ค้นหาถึงสาเหตุของ ปัญหาและ อุปสรรค	35	12.411	10	3.546	74	26.241	34	12.057	153	54.255	6	2.128	40	14.184	11	3.901	72	25.532	129	45.745
	2.2) ความสามารถในการระบุสิ่งที่ ต้องการแก้ไข	36	12.329	11	3.767	73	25	43	14.726	163	55.822	8	2.740	48	16.438	12	4.110	61	20.890	129	44.178
<b>ค่ารวม</b>		71	12.37	21	3.657	147 (1)	25.621	77	13.392	316	55.052	14	2.434	88 (3)	15.311	23	4.001	133 (2)	23.211	258	44.948

จากตาราง 12 วิเคราะห์จากรูปแบบการพัฒนา 2 รูปแบบประกอบด้วย 8 วิธีการพัฒนาตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการวิเคราะห์ตามวิธีการพัฒนาจากแบบสอบถามทั้งหมด 104 ฉบับ จำนวนข้อคำถามที่ครอบคลุมนิยามด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ มีทั้งหมด 2 ข้อ พบว่ารูปแบบการพัฒนาในภาพรวมที่มีความถี่สูงสุดคือการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f=147$ ) คิดเป็นร้อยละ 25.621 รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $f=133$ ) คิดเป็นร้อยละ 23.211 และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $f=88$ ) คิดเป็นร้อยละ 15.311

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค พบว่าวิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f=74$ ) คิดเป็นร้อยละ 26.241 รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $f=72$ ) คิดเป็นร้อยละ 25.532 และ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $f=40$ ) คิดเป็นร้อยละ 14.184 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข พบว่าวิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f=73$ ) คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $f=61$ ) คิดเป็นร้อยละ 20.890 และ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $f=48$ ) คิดเป็นร้อยละ 16.438 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 รูปแบบและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา (Control and Solve a problem)

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค		การพัฒนาครู																			
		การพัฒนาครูขณะปฏิบัติงาน										การพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน									
		1.การชี้แนะ		2.ระบบพี่เลี้ยง		3.การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน		4.การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้		รวม		5.การอบรมเชิง บรรยาย		6.การอบรมเชิง ปฏิบัติการ		7.การศึกษาดูงาน		8.การเรียนรู้ด้วย ตนเอง		รวม	
		f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P
ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา	1.1) การมีความคิดเชิงรุกคิดว่า ปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย	47	16.207	10	3.448	71	24.483	35	12.069	163	56.207	6	2.759	44	15.172	8	2.759	69	24.483	127	43.793
	1.2) ความสามารถในการประเมิน วิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคได้	39	14.234	19	6.934	58	21.168	36	13.139	152	55.475	6	2.190	42	15.328	8	2.920	66	24.087	122	44.525
	1.3) ความสามารถในการรับรู้ถึง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันทั่วทั้งที่	35	11.905	6	2.041	72	24.490	41	13.946	154	52.382	10	3.401	47	15.986	10	3.401	73	24.830	140	47.618
	1.4) ความสามารถในการประเมินระดับ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้	37	11.974	10	3.236	72	23.301	48	15.534	167	54.045	4	1.294	50	16.181	20	6.474	68	22.006	142	45.955

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค	การพัฒนาครู																			
	การพัฒนาครูขณะปฏิบัติงาน										การพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน									
	1.การชี้แนะ		2.ระบบพี่เลี้ยง		3.การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน		4.การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้		รวม		5.การอบรมเชิง บรรยาย		6.การอบรมเชิง ปฏิบัติการ		7.การศึกษาดูงาน		8.การเรียนรู้ด้วย ตนเอง		รวม	
	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P
1.5) ความสามารถในการควบคุม สถานการณ์ ได้เมื่อต้องเผชิญกับ ปัญหา และอุปสรรคที่ เกิดขึ้น	22	7.971	10	3.623	69	25	57	18.478	158	55.072	2	00.725	38	13.768	11	3.986	73	24.447	124	44.928
1.6) การมีความ กระตือรือร้นในแก้ไข สถานการณ์ ปัญหาและ อุปสรรค	32	11.985	13	4.869	67	25.094	36	13.483	148	55.431	7	2.622	44	16.479	8	2.996	60	22.472	119	44.569
1.7) ความสามารถในการแก้ไข สถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคได้ อย่างไม่ลดละ	38	14.232	15	5.618	57	21.348	37	13.858	147	55.056	3	1.124	40	14.981	7	2.622	70	26.217	120	44.944
<b>ค่ารวม</b>	250	12.644	83	4.253	466 (2)	23.555	290	14.358	1089	54.917	38	2.016	305 (3)	15.414	72	3.594	479 (1)	23.979	894	45.083

จากตาราง 13 วิเคราะห์จากรูปแบบการพัฒนา 2 รูปแบบประกอบด้วย 8 วิธีการพัฒนาตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการวิเคราะห์ตามวิธีการพัฒนาจากแบบสอบถามทั้งหมด 104 ฉบับ จำนวนข้อคำถามที่ครอบคลุมนิยามด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา มีทั้งหมด 7 ข้อ พบว่ารูปแบบการพัฒนาในภาพรวมที่มีความถี่สูงสุดคือการเรียนรู้ด้วยตนเอง (f=479) คิดเป็นร้อยละ 23.979 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=466) คิดเป็นร้อยละ 23.555 และการอบรมเชิงปฏิบัติการ (f=305) คิดเป็นร้อยละ 15.414

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครุมีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำลาย พบว่าวิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=71) คิดเป็นร้อยละ 24.483 รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (f=69) คิดเป็นร้อยละ 24.483 และการชี้แนะ (f=47) คิดเป็นร้อยละ 16.207 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครุมีความสามารถในการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคได้ พบว่าวิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (f=66) คิดเป็นร้อยละ 24.087 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=58) คิดเป็นร้อยละ 21.168 และการอบรมเชิงปฏิบัติการ (f=42) คิดเป็นร้อยละ 15.328 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครุมีความสามารถในการรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันที่ พบว่าวิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (f=73) คิดเป็นร้อยละ 24.830 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=72) คิดเป็นร้อยละ 24.490 และ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (f=47) คิดเป็นร้อยละ 15.986 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครุมีความสามารถในการประเมินระดับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ พบว่าวิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=72) คิดเป็นร้อยละ 23.301 รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (f=68) คิดเป็นร้อยละ 22.006 และการอบรมเชิงปฏิบัติการ (f=50) คิดเป็นร้อยละ 16.181 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครุมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น พบว่าวิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (f=66) คิดเป็นร้อยละ 24.088 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=58) คิดเป็นร้อยละ 21.168 และการอบรมเชิงปฏิบัติการ (f=42) คิดเป็นร้อยละ 15.327 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครุมีความกระตือรือร้นในแก้ไขสถานการณ์ พบว่าวิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=67) คิดเป็นร้อยละ 25.094 รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (f=60) คิดเป็นร้อยละ 22.472 และการอบรมเชิงปฏิบัติการ (f=44) คิดเป็นร้อยละ 16.479 ตามลำดับ



สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่  
ลดละ พบว่าวิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วย  
ตนเอง (f=70) คิดเป็นร้อยละ 26.217 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=57) คิดเป็นร้อยละ  
21.348 และ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (f=40) คิดเป็นร้อยละ 14.981 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 รูปแบบและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ (Responsibility for problems and Reach the impact)

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฝ่าอุปสรรค		การพัฒนาครู																			
		การพัฒนาครูขณะปฏิบัติงาน										การพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน									
		1.การชี้แนะ		2.ระบบพี่เลี้ยง		3.การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน		4.การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้		รวม		5.การอบรมเชิง บรรยาย		6.การอบรมเชิง ปฏิบัติการ		7.การศึกษาดูงาน		8.การเรียนรู้ด้วย ตนเอง		รวม	
		f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P
ความ รับผิดชอบ ต่อปัญหา และ อุปสรรค พร้อมทั้ง สามารถ รับมือกับ ผลกระทบ	3.1) ความสามารถใน การกล้าที่จะ รับผิดชอบ ว่าปัญหาและอุปสรรค นั้น เป็นของตนเอง	33	12.132	18	6.618	63	23.162	32	11.765	146	53.677	8	2.941	38	13.971	10	3.676	70	25.735	126	46.323
	3.2 ความยินดี รับผิดชอบต่อสิ่งที่ตน กระทำ	31	11.787	11	4.183	62	23.574	31	11.787	135	51.331	7	2.662	44	16.730	8	3.042	69	26.236	128	48.669
	3.3 ความสามารถ ประเมินระดับ ผลกระทบของปัญหาว่า มีอิทธิพลต่อชีวิตมาก น้อยเพียงใด	36	12.811	18	6.406	55	19.573	37	13.167	146	51.957	8	2.847	46	16.370	11	3.915	70	24.911	135	48.043
	3.4) ความสามารถ ควบคุมอารมณ์ด้านลบ เช่น ความโกรธ อารมณ์	26	10.656	8	3.279	59	24.180	24	9.836	117	47.951	7	2.869	39	15.984	7	2.869	74	30.328	127	52.049

ความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค	การพัฒนาครู																			
	การพัฒนาครูขณะปฏิบัติงาน										การพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน									
	1.การชี้แนะ		2.ระบบพี่เลี้ยง		3.การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน		4.การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้		รวม		5.การอบรมเชิง บรรยาย		6.การอบรมเชิง ปฏิบัติการ		7.การศึกษาดูงาน		8.การเรียนรู้ด้วย ตนเอง		รวม	
	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P
คุณเฉียวได้																				
3.5) ความสามารถ ควบคุมผลกระทบ และ ความเสียหายที่จะส่งผล ต่อการดำเนินชีวิต	38	13.523	16	5.694	64	22.776	31	11.032	149	53.025	7	2.491	44	15.658	8	2.847	73	25.979	132	46.975
3.6) ความสามารถ เผชิญกับปัญหาและ อุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่ จมกับความทุกข์ ที่มา กับปัญหาที่เกิดขึ้น	39	13.428	21	7.420	62	21.908	30	10.601	152	53.357	11	3.887	40	14.134	8	2.827	73	25.795	138	46.643
<b>ค่ารวม</b>	203	12.223	92	2.186	365	22.529	185	11.365	845	51.809	48	2.95	251	15.475	52	3.196	429	24.497	786	48.191
					(2)								(3)				(1)			

จากตาราง 14 วิเคราะห์จากรูปแบบการพัฒนาสองรูปแบบประกอบด้วย 8 วิธีการพัฒนา ตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการวิเคราะห์ตามวิธีการพัฒนาจากแบบสอบถามทั้งหมด 104 ฉบับ จำนวนข้อคำถามที่ครอบคลุมนิยามด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ มีทั้งหมด 6 ข้อ พบว่ารูปแบบการพัฒนาในภาพรวมที่มีความถี่สูงสุดคือการ เรียนรู้ด้วยตนเอง (f=429) คิดเป็นร้อยละ 24.497 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=365) คิดเป็นร้อยละ 22.529 และการอบรมเชิงปฏิบัติการ (f=251) คิดเป็นร้อยละ 15.475

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครุมีความกล้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหาและอุปสรรคนั้นเป็นของตนเอง พบว่าวิธีพัฒนาที่มีความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (f=70) คิดเป็นร้อยละ 25.735 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=63) คิดเป็นร้อยละ 23.162 และ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (f=38) คิดเป็นร้อยละ 13.971 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครุมีความยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ พบว่าวิธีพัฒนาที่มีความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (f=69) คิดเป็นร้อยละ 26.236 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=62) คิดเป็นร้อยละ 23.574 และ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (f=44) คิดเป็นร้อยละ 16.730 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครุมีความสามารถประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิต มากน้อยเพียงใด พบว่าวิธีพัฒนาที่มีความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การ เรียนรู้ด้วยตนเอง (f=70) คิดเป็นร้อยละ 24.911 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=55) คิดเป็นร้อยละ 19.573 และ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (f=46) คิดเป็นร้อยละ 16.370 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครุมีความสามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ เช่น ความโกรธ อารมณ์ ฉุนเฉียวได้ พบว่าวิธีพัฒนาที่มีความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ ด้วยตนเอง (f=74) คิดเป็นร้อยละ 30.328 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=59) คิดเป็น ร้อย 24.180 และ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (f=39) คิดเป็นร้อยละ 15.984 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครุมีความสามารถควบคุมผลกระทบ และความเสียหายที่จะส่งผลต่อการ ดำเนินชีวิต พบว่าวิธีพัฒนาที่มีความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ ด้วยตนเอง (f=73) คิดเป็นร้อยละ 25.979 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=62) คิดเป็น ร้อย 21.908 และ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (f=40) คิดเป็นร้อยละ 14.134 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครุมีความสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับ ความทุกข์ที่มาพร้อมกับปัญหาที่เกิดขึ้น พบว่าวิธีพัฒนาที่มีความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์ แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=73) คิดเป็นร้อยละ 25.795 รองลงมาคือ การเรียนรู้

ด้วยตนเอง (f=62) คิดเป็นร้อยละ 21.908 และ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (f=40) คิดเป็นร้อยละ 14.134 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 รูปแบบและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนและความเพียร (Endurance and Perseverance)

ความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรค		การพัฒนาครู																			
		การพัฒนาครูขณะปฏิบัติงาน									การพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน										
		1.การชี้แนะ		2.ระบบพี่เลี้ยง		3.การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน		4.การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้		รวม		5.การอบรมเชิง บรรยาย		6.การอบรมเชิง ปฏิบัติการ		7.การศึกษาดูงาน		8.การเรียนรู้ด้วย ตนเอง		รวม	
		f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P
ความ อดทน และความ เพียร	4.1) ความพยายามใน การทำงานให้ประสบ ความสำเร็จ	31	10.801	12	4.181	64	22.300	40	13.937	147	51.219	5	1.742	43	14.983	24	18.362	68	23.963	140	48.781
	4.2) การมีเป้าหมาย ในการทำงานให้ ประสบความสำเร็จ	38	12.667	11	3.667	62	20.667	37	12.333	148	49.334	7	2.333	46	15.333	26	8.667	73	24.333	152	50.666
	4.3) ความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร โดยไม่ ท้อแท้ต่ออุปสรรค	33	12.741	12	4.633	59	22.780	31	11.969	135	52.123	6	2.317	37	14.286	10	3.861	71	24.413	124	47.877
	4.4) ความอดทนใน การแก้ไขปัญหาและ ฟันฝ่าอุปสรรค	30	11.236	15	5.618	63	23.596	34	12.734	142	53.184	6	2.247	40	14.981	7	2.622	72	26.966	125	46.816
	4.5) ความพยายาม ขจัดปัญหาและ อุปสรรคให้หมดไปได้ อย่างถาวรโดยไม่ว่า	27	9.818	19	6.909	57	20.727	45	16.364	148	53.818	5	1.818	43	15.636	7	2.545	72	26.182	127	46.182

ความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรค	การพัฒนาครู																			
	การพัฒนาครูขณะปฏิบัติงาน										การพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน									
	1.การชี้แนะ		2.ระบบพี่เลี้ยง		3.การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน		4.การสร้างชุมชน แห่งการเรียนรู้		รวม		5.การอบรมเชิง บรรยาย		6.การอบรมเชิง ปฏิบัติการ		7.การศึกษาดูงาน		8.การเรียนรู้ด้วย ตนเอง		รวม	
	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P	f	P
ให้ตนเองและผู้อื่น เตือนร้อนและเกิด ความไม่สบายใจ																				
<b>ค่ารวม</b>	159	11.453	69	5.002	305 (2)	21.141	187	13.467	720	51.873	29	2.091	209 (3)	15.044	74	7.211	320 (1)	25.171	668	48.127

จากตาราง 15 วิเคราะห์จากรูปแบบการพัฒนาสองรูปแบบประกอบด้วย 8 วิธีการพัฒนาตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการวิเคราะห์ตามวิธีการพัฒนาจากแบบสอบถามทั้งหมด 104 ฉบับ จำนวนข้อคำถามที่ครอบคลุมนิยามด้านความอดทนและความเพียร มีทั้งหมด 5 ข้อ พบว่ารูปแบบการพัฒนาในภาพรวมที่มีความถี่สูงสุดคือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $f=320$ ) คิดเป็นร้อยละ 25.171 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f=305$ ) คิดเป็นร้อยละ 21.141 และการอบรมเชิงปฏิบัติการ( $f=209$ ) คิดเป็นร้อยละ 15.044

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูมีความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ พบว่าวิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $f=68$ ) คิดเป็นร้อยละ 23.963 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f=64$ ) คิดเป็นร้อยละ 22.300 และ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $f=43$ ) คิดเป็นร้อยละ 14.983 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูมีการมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ พบว่าวิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $f=73$ ) คิดเป็นร้อยละ 24.333 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f=62$ ) คิดเป็นร้อยละ 20.667 และ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $f=46$ ) คิดเป็นร้อยละ 15.333 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูมีความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร โดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค พบว่าวิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $f=71$ ) คิดเป็นร้อยละ 24.413 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f=59$ ) คิดเป็นร้อยละ 22.780 และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $f=37$ ) คิดเป็นร้อยละ 14.286ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคพบว่าวิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $f=72$ ) คิดเป็นร้อยละ 26.182 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f=57$ ) คิดเป็นร้อยละ 20.727 และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ( $f=43$ ) คิดเป็นร้อยละ 15.636 ตามลำดับ

สำหรับวิธีพัฒนาให้ครูมีความพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ พบว่าวิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ 3 อันดับแรกจากการวิเคราะห์แบบสอบถาม คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $f=72$ ) คิดเป็นร้อยละ 26.182 รองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ( $f=57$ ) คิดเป็นร้อยละ 20.727 และ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ( $f=45$ ) คิดเป็นร้อยละ 16.364 ตามลำดับ



## 4.2 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียน สังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 104 ฉบับ ผู้วิจัยสรุปข้อมูลตามลำดับความต้องการจำเป็นดังนี้

### 4.2.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครู โรงเรียนสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 จากแบบสอบถามทั้งหมด 104 ฉบับ เมื่อผู้วิจัยพิจารณาจากดัชนีความต้องการจำเป็นพบว่าด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดเรียงตามมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ ด้านความอดทนและความเพียร ตามลำดับ

ส่วนผลการศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาครูของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ในภาพรวม พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูขณะปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และ รูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง เมื่อพิจารณารายด้านตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูขณะปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 ด้าน จากทั้งหมด 4 ด้าน และรูปแบบการพัฒนาครูนอกเวลาปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน จากทั้งหมด 4 ด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงร่างแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 และเลือกพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูทั้งหมด 4 ด้านเนื่องจากทุกด้านมีความต้องการจำเป็นที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกรูปแบบการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครู ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละด้านดังแสดงในตารางที่ 17 อีกทั้งยังมีการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 โดยมีรายละเอียดการร่างแนวทาง โดยสรุปได้ดังนี้

1.) การร่างแนวทางหลักของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 พิจารณาจากลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูสูงสุดทั้งหมด 4 อันดับ เนื่องจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็นทั้ง 4 ด้าน มีความใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงเลือกนำมาพัฒนาทั้งหมด และผู้วิจัยได้เลือกวิธีการพัฒนาครู 2 วิธีการ โดยพิจารณาจากค่าความถี่ร้อยละของวิธีการพัฒนาครูที่ผู้เลือกตอบแบบสอบถามตอบมากที่สุด ซึ่ง 2 วิธีการที่มีค่าความถี่ ร้อยละ สูงกว่าวิธีการลำดับที่ 3 ถึงลำดับที่ 8 อย่างชัดเจน

2.) การร่างแนวทางย่อยของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 พิจารณาจากลำดับความต้องการจำเป็นองค์ประกอบย่อยรายด้านของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและวิธีการพัฒนาครู จากผู้ตอบแบบสอบถามสูงสุด 2 อันดับแรกขององค์ประกอบย่อย

3.) การร่างวิธีดำเนินการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ผู้วิจัยยึดหลักการบริหารจัดการด้วยรูปแบบ PIE Model (Newby, Stepich, Lehman and Russell, 2000) อีกทั้งยังมีการใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพจากข้อเสนอแนะแบบสอบถาม การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอเป็น (ร่าง) แนวทางหลักของแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 มีรายละเอียดดังตารางที่ 17

ตารางที่ 16 วิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สระบุรีเขต 2

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค		ประเด็น	การชี้แนะ	ระบบพี่เลี้ยง	การเรียนรู้จากการทำงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	การอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ	การศึกษาดูงาน	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	PNI	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1. ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น	1.1 ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น	F	22	10	69	51	2	38	11	73	0.257	5
		P	7.971	3.623	25	18.478	0.725	13.768	3.986	26.449		
สถานการณ์และแก้ไข ปัญหา	1.2 ความสามารถในการรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันทั่วทั้งที่	F	35	6	72	41	10	47	10	73	0.285	3
		P	11.905	2.041	24.490	13.946	3.401	15.986	3.401	24.830		
	1.3 ความสามารถในการประเมินระดับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้	F	37	10	72	48	4	50	20	68	0.265	4
		P	11.974	3.236	23.301	15.534	2.190	15.328	2.920	24.088		
	1.4 ความสามารถในการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคได้	F	39	19	58	36	6	42	8	66	0.290	2
		P	14.234	6.934	21.168	13.139	2.190	15.328	2.920	24.088		
	1.5 ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ	F	38	15	57	37	3	40	7	70	0.255	7
		P	14.232	5.618	21.348	13.858	1.124	14.981	2.622	26.217		

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค		ประเด็น	การชี้แนะ	ระบบที่เสี่ยง	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	การอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ	การศึกษาดูงาน	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	PNI	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1.6	การมีความกระตือรือร้นในแก้ไขสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรค	F	32	13	67	36	7	44	8	60	0.256	6
		P	11.985	4.869	25.094	13.483	2.622	16.479	2.996	22.472		
1.7	การมีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย	F	47	10	71	35	6	44	8	69	0.317	1
		P	16.207	3.448	24.483	12.069	2.759	15.172	2.759	23.793		
<b>รวม</b>		F	250	83	446	290	38	305	72	479	<b>0.274</b>	<b>2</b>
		P	12.644	4.253	23.555	14.358	2.016	15.414	3.594	23.979		
2.1	ความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค	F	35	10	74	34	6	40	11	72	0.310	1
		P	12.411	3.546	26.241	12.057	2.128	14.184	3.901	25.532		
2.2	ความสามารถในการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข	F	36	11	73	43	8	48	12	61	0.294	2
		P	12.329	3.767	25	14.726	2.740	16.438	4.110	20.890		
<b>รวม</b>		F	71	21	147	77	14	88	23	133	<b>0.294</b>	<b>1</b>
		P	12.37	3.657	25.621	13.392	2.434	15.311	4.001	23.211		

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค		ประเด็น	การชี้แนะ	ระบบพี่เลี้ยง	การเรียนรู้จากการทำงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	การอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ	การศึกษาดูงาน	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	PNI	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
3.ความ รับผิดชอบ ต่อปัญหา	3.1 ความสามารถในการกล้าที่จะ รับผิดชอบว่าปัญหาและอุปสรรค นั้น เป็นของตนเอง	F	33	18	63	32	8	38	10	70	0.228	4
	P	12.132	6.618	23.162	11.765	2.941	13.971	3.676	25.735			
และ อุปสรรค พร้อมทั้ง สามารถ รับมือกับ ผลกระทบ	3.2 ความยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ ตนกระทำ	F	31	11	62	31	7	44	8	69	0.188	6
		P	11.787	4.183	23.574	11.787	2.662	16.730	3.042	26.236		
	3.3 ความสามารถประเมินระดับ ผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพล ต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด	F	36	18	55	37	8	46	11	70	0.302	1
		P	12.811	6.406	19.573	13.167	2.847	16.370	3.915	24.911		
	3.4 ความสามารถควบคุมอารมณ์ ด้านลบ เช่น ความโกรธ อารมณ์ ฉุนเฉียวได้	F	26	8	59	24	7	39	7	74	0.222	5
		P	1.656	3.279	24.180	9.836	2.869	15.984	2.869	30.328		
	3.5 ความสามารถควบคุม ผลกระทบ และความเสียหายที่จะ ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต	F	38	16	64	31	7	44	8	73	0.279	3
		P	13.523	5.694	22.776	11.032	2.491	15.658	2.847	25.979		
	3.6 ความสามารถเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคต่างๆได้โดยไม่จมกับ ความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น	F	39	21	62	30	11	40	8	73	0.300	2
		P	13.428	7.420	21.908	10.601	3.887	14.134	2.827	25.795		

ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค		ประเด็น	การชี้แนะ	ระบบพี่เลี้ยง	การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้	การอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ	การศึกษาดูงาน	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	PNI	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
<b>รวม</b>		F	203	92	365	185	48	251	52	429	<b>0.249</b>	<b>3</b>
		P	12.223	2.186	22.529	11.365	2.95	15.475	3.196	24.497		
4.ความ อดทนและ ความเพียร	4.1 ความพยายามในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ	F	31	12	64	40	5	43	24	68	0.220	3
		P	10.801	4.181	22.300	13.937	1.742	14.983	18.362	23.963		
	4.2 การมีเป้าหมายในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ	F	38	11	62	37	37	46	26	73	0.201	5
		P	12.667	3.667	20.667	12.333	2.333	15.333	8.667	24.333		
	4.3 ความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร โดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค	F	33	12	59	31	6	37	10	71	0.203	4
		P		4.633	22.780	11.969	2.247	14.981	2.622	26.966		
	4.4 ความอดทนในการแก้ไข ปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค	F	30	15	63	34	6	40	7	72	0.249	2
		P	11.236	5.618	23.596	12.734	2.247	14.981	2.622	26.966		
	4.5 ความพยายามขจัดปัญหาและ อุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธี โดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่น เดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ	F	27	19	57	45	5	43	7	72	0.276	1
		P	9.818	6.909	20.727	16.364	1.818	15.636	2.545	26.118		
<b>รวม</b>		F	159	69	305	187	29	209	74	320	<b>0.229</b>	<b>4</b>
		P	11.453	5.002	21.141	13.467	2.091	15.044	7.211	25.171		

ตารางที่ 17 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ลำดับ	ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม			ข้อมูลเชิง		(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
	ด้าน	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	วิธีพัฒนาตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม	คุณภาพ	ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม	
1.	ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ (Analytical ability determine the cause) PNI <sub>modified</sub> =0.294	1.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค PNI <sub>modified</sub> =0.310  1.2 ความสามารถในการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข PNI <sub>modified</sub> =0.279	1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (ความถี่ =147)  2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ความถี่ =133)	1.ร่วมกันในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาสาเหตุครอบคลุมได้ครบทุกด้าน 2.ฝึกทำ case study/workshop เพื่อจำลองสถานการณ์	Stoltz (1997) กล่าวถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ ทำโดยการพิจารณา นำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ของตน จากสิ่งที่เคยทำผิดพลาดในอดีต เพื่อนำมา ปรับปรุง แก้ไข การดำเนินตนเองจะนำไปสู่ การเสียใจ หรือการสำนึกผิด ซึ่งมองว่าเป็นสิ่ง กระตุ้นที่ทำให้เกิดพลัง และหากนำมาใช้อย่างเหมาะสมจะก่อให้เกิดประโยชน์  ภิญญาพัชญ์ ปลาภัตทอง (2551) กล่าวถึงด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ มีพฤติกรรมบ่งชี้ คือ ระบุ สาเหตุของอุปสรรค ทบทวนความรับผิดชอบของตนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น ระบุสิ่งที่ต้องการ แก้ไขให้กำลังใจกับตนเอง  พระสมุห์วัลลภ วลลโก (2561) กล่าวถึง แนว	<b>แนวทางหลักที่ 1</b> พัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง <b>แนวทางย่อยที่ 1.1</b> วิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน <b>วิธีดำเนินการ</b> 1.ผู้บริหารวิเคราะห์และวางแผนในการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขโดยให้ครูเรียนรู้จากปฏิบัติงาน 2.ผู้บริหารจัดประชุมครูร่วมกัน เพื่อแบ่งกลุ่มมอบหมายงาน ให้แต่ละกลุ่มรับผิดชอบให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มย่อย 3.ครูดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้ในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการ

ลำดับ	ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม			ข้อมูลเชิง		(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค
	ด้าน	ความสามารถในการ เผชิญและฟื้นฟ้อ อุปสรรค	วิธีพัฒนาตาม ความคิดเห็นของ ผู้ตอบ แบบสอบถาม	คุณภาพ ข้อเสนอ แนะจาก แบบสอบถาม	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความ ต้อง การ เป็น				และหาแนว ทางแก้ไข 3.แลกเปลี่ยน เรียนรู้กับ บุคลากรอื่นๆ ผู้ที่มี ประสบการณ์ /ร่วมมือจาก บุคลากรใน โรงเรียน	<p>ทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำ ตัวเองเข้าไปแก้สถานการณ์นั้น</p> <p>1. วิเคราะห์ได้ถึงสาเหตุและปัจจัยซึ่งเป็น สาเหตุที่ แท้จริงของปัญหาและอุปสรรค</p> <p>2. ระบุสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคเพื่อ หาทาง แก้ปัญหาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยไม่ โทษผู้อื่นว่า เป็นสาเหตุของ ความผิดพลาดนั้น</p> <p>ชวนคิด มะเสนะ (2559) กล่าวว่า การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมให้เกิด ทักษะ ความรู้ จากการปฏิบัติงานโดยตรงในกลุ่มอาจมี ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีความ ชำนาญสูงกว่าคอยดูแลช่วยเหลือ</p> <p>Goldon (อ้างอิงใน ประจวบ แหลมหลัก, 2547) ได้ อธิบายว่า หลังจากการเผชิญกับปัญหาแล้วจะต้อง ดำเนินการตามขั้นตอนการเรียนรู้ 8 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1.กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้</p>	<p>แก้ไข</p> <p>4.ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกการวิเคราะห์ ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ ต้องการแก้ไข จากการปฏิบัติงานจริง</p> <p><b>แนวทางย่อยที่ 1.2</b> วิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหา หรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขโดยการเรียนรู้ จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p><b>วิธีดำเนินการ</b></p> <p>1.ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูด้วยการ มอบหมายให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAN) ใน การพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของ ปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข</p> <p>2.ครูกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาความสามารถในการ วิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการ ระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขของตนเอง</p> <p>3.ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้เพื่อเรียนรู้ในการวิเคราะห์ ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่</p>



ลำดับ	ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม			ข้อมูลเชิง		(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค
	ด้าน	ความสามารถในการ เผชิญและฟื้นฟ้อ อุปสรรค	วิธีพัฒนาตาม ความคิดเห็นของ ผู้ตอบ แบบสอบถาม	คุณภาพ ข้อเสนอ แนะจาก แบบสอบถาม	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความ ต้อง การ เป็น					<p>2. จัดกลุ่มผู้เรียน</p> <p>3. ประชุมร่วมกัน</p> <p>4. กลับไปทำงานเพื่อฝึกทักษะตามที่กำหนดไว้</p> <p>5. จัดกลุ่มย่อย กรณีมีปัญหาพิเศษ</p> <p>6. จัดประชุมกลุ่มอีกครั้งเพื่อประเมิน</p> <p>7. ดำเนินการซ้ำตามกระบวนการเดิม</p> <p>8. จัดทำเอกสารเพื่อใช้ในการพัฒนางานคราวต่อไป</p> <p>พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเองคือการศึกษาตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหาแล้วผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ</p> <p>Knowles (1975) กล่าวว่า กระบวนการในการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นวิธีการที่ผู้เรียนของจัดการกระบวนการด้วยตนเอง โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้</p>	<p>ต้องการแก้ไข</p> <p>4. ครูตรวจสอบผลการพัฒนาตนเองว่าสอดคล้องที่กำหนดไว้ อย่างน้อยเพียงใดและผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมิน การฝึกการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข</p>

ลำดับ	ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม			ข้อมูลเชิง		(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค
	ด้าน	ความสามารถในการ เผชิญและฟื้นฟ้อ อุปสรรค	วิธีพัฒนาตาม ความคิดเห็นของ ผู้ตอบ แบบสอบถาม	คุณภาพ ข้อเสนอ แนะจาก แบบสอบถาม	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความ ต้อง การ เป็น					1. การวินิจฉัยความต้องการในการเรียน 2. กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน 3. การออกแบบแผนการเรียน 4. การดำเนินการเรียนรู้จากแหล่งวิทยาการ 5. การประเมินผล	
2.	<b>ความสามารถ ในการควบคุม สถานการณ์ และแก้ไข ปัญหา (Control and Solve a problem)</b> $PNI_{modified}=0.274$	2.1 การมีความคิด เชิงรุกคิดว่า ปัญหา และอุปสรรคเป็นสิ่งที่ ที่ทำทหาย $PNI_{modified}=0.317$ 2.2 ความสามารถ ในการประเมิน วิธีการตอบสนอง ต่อปัญหาและ อุปสรรค	1. การเรียนรู้ ด้วยตนเอง (ความถี่ =479) 2. การเรียนรู้ จากการ ปฏิบัติงาน (ความถี่ =466)	1. ประเมิน ตนเองก่อน แล้วจากนั้น วางแผนโดย ใช้การชี้แนะ จากผู้มี ประสบการณ์ 2. แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประชุมเพื่อ	Stoltz (1997) กล่าวถึง การควบคุมสถานการณ์การ รับรู้ถึงความสามารถของตน ที่จะควบคุมให้ผ่านพ้น เหตุการณ์ที่ยากลำบาก หรืออุปสรรคไปได้ ลักษณะ ของผู้ที่มีมิติด้าน การควบคุมสูง ได้แก่ ผู้ที่รับรู้ ตนเองว่าสามารถแก้ไขสถานการณ์ ปัญหา และ อุปสรรคได้อย่างไม่ลดละมีความกระฉับกระเฉง พยายามหาทาง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถ พัฒนาเรียนรู้และฝึกฝนได้จากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ 1. รู้จักสร้างกรอบความคิดใหม่ด้วยการเปลี่ยนแปลง ตนเองจากผู้ที่เคยยอมแพ้ หรือ เคยต่อสู้กับชีวิต ในทางที่ไม่ถูกต้องให้กลายเป็นผู้ที่ทำวิกฤติให้เป็น โอกาส	<b>แนวทางหลักที่ 2</b> พัฒนาความสามารถในการ ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง <b>แนวทางย่อยที่ 2.1</b> มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและ อุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำทหาย และประเมินวิธีการตอบสนองต่อ ปัญหาและอุปสรรคโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน <b>วิธีดำเนินการ</b> 1. ผู้บริหารวางแผนโครงการสนับสนุนพัฒนาครูในการพัฒนา ความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำทหาย และการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค โดยให้ครูเรียนรู้จากปฏิบัติงาน 2. ครูดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้ในการสร้างความคิด

ลำดับ	ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม			ข้อมูลเชิง		(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค
	ด้าน	ความสามารถในการ เผชิญและฟื้นฟ้อ อุปสรรค	วิธีพัฒนาตาม ความคิดเห็นของ ผู้ตอบ แบบสอบถาม	คุณภาพ ข้อเสนอ แนะจาก แบบสอบถาม	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความ ต้อง การ เป็น		PNI <sub>modified</sub> =0.290	พูดคุยกัน เกี่ยวกับ ปัญหาและ ช่วยกันหา วิธีแก้ไข ร่วมกัน 3. work shop เพื่อ จำลอง สถานการณ์ และหา แนวทาง แก้ปัญหา guildbook สำหรับกร	2.รู้จักบริหารจัดการกับชีวิตตนเองให้ดีขึ้น 3.เมื่อประสบกับความทุกข์ยากหรือความผิดหวัง พยายามรักษาสุขภาพจิตใจของตนเองให้เข้มแข็ง ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว 4. เผชิญกับปัญหาที่ร้ายแรง ต้องมี สติสัมปชัญญะ และหาแนวทางในการแก้ไข ปัญหาหรืออุปสรรคที่ เข้ามาขัดขวางความสำเร็จ 5. เมื่อติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วย ความเข้าใจ พระสมุห์วัลลภ วลลโภ (2561) กล่าวว่า แนว ทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญ อุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุม สถานการณ์ได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น 1.ต้องเห็นและรับรู้ปัญหาและอุปสรรค ทำ ความ เข้าใจสภาพ และขอบเขตของ ปัญหา อย่างชัดเจน 2. ฝึกการมีสติในการ ตอบรับกับปัญหาและ อุปสรรคที่จะเข้ามาใน ชีวิต	เชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำลาย และการ ประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค 3.ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการพัฒนาความคิด เชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำลาย และการ ประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคของครู จาก การการสังเกตจากการปฏิบัติงานจริงของครู <b>แนวทางย่อยที่ 2.2</b> มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและ อุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำลาย และประเมินวิธีการตอบสนองต่อ ปัญหาและอุปสรรค โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง <b>วิธีดำเนินการ</b> 1.ผู้บริหารกำหนดให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAN) ในการพัฒนาความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและ อุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำลาย และการประเมินวิธีการตอบสนอง ต่อปัญหาและอุปสรรค 2.ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้เพื่อเรียนรู้ในการพัฒนาคิด เชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำลาย และการ ประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค	

ลำดับ	ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม			ข้อมูลเชิง		(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค
	ด้าน	ความสามารถในการ เผชิญและฟื้นฟ้อ อุปสรรค	วิธีพัฒนาตาม ความคิดเห็นของ ผู้ตอบ แบบสอบถาม	คุณภาพ ข้อเสนอ แนะจาก แบบสอบถาม	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความ ต้อง การ เป็น				ควบคุมและ แก้ปัญหา สถานการณ์ ต่างๆ 4.เรียนรู้และ ประยุกต์ใช้ จาก case study ให้ เหมาะสมกับ บริบทของแต่ละ ที่ / เรียนรู้ จาก กรณีศึกษาใน อดีต	3. หมั่นเสริมความสามารถในการ ควบคุม สถานการณ์ทันทีเมื่อเผชิญกับ วิกฤติการณ์ หรือมี ปัญหาเกิดขึ้น Armstrong and Taylor (2014) กล่าวถึง การ เรียนรู้ด้วย ตนเองคือการส่งเสริมให้บุคคลใด รับผิดชอบ การเรียนรู้ของตนเอง Goldon (อ้างอิงใน ประจวบ แหลมหลัก, 2547) ได้ อธิบายว่า หลังจากการเผชิญกับปัญหาแล้ว จะต้อง ดำเนินการตามขั้นตอนการเรียนรู้ 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1.กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ 2.จัดกลุ่มผู้เรียน 3.ประชุมร่วมกัน 4.กลับไปทำงานเพื่อฝึกทักษะตามที่กำหนดไว้ 5.จัดกลุ่มย่อย กรณีมีปัญหาพิเศษ 6.จัดประชุมกลุ่มอีกครั้งเพื่อประเมิน 7.ดำเนินการซ้ำตามกระบวนการเดิม 8.จัดทำเอกสารเพื่อใช้ในการพัฒนาจนครบต่อไป	3.ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกการคิดเชิงรุก คิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการประเมิน วิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค

ลำดับ	ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม			ข้อมูลเชิงคุณภาพ	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
	ด้าน	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	วิธีพัฒนาตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม			
ความต้อง การเป็น					<p>พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง คือการที่ผู้ศึกษาดำเนินการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเดิมการเรียนรู้หรือปัญหาแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ</p> <p>Knowles (1975) กระบวนการในการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นวิธีการที่ผู้เรียนจงจัดการกระบวนการด้วยตนเอง โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.การวินิจฉัยความต้องการในการเรียน</li> <li>2.กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน</li> <li>3.การออกแบบแผนการเรียน</li> <li>4.การดำเนินการเรียนรู้จากแหล่งวิทยาการ</li> <li>5.การประเมินผล</li> </ol>	
3.	ความรับผิดชอบต่อปัญหาและ	3.1 ความสามารถประเมินระดับผลกระทบของ	1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ความถี่ =429)	1.มีนโยบายที่เป็นรูปธรรมในการสร้าง	<p>Stoltz (1997) กล่าวว่า การรับมือกับ ผลกระทบ หมายถึง การวัดผลกระทบของ ปัญหาหรืออุปสรรค ว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตของ ตนมากน้อยเพียงใด</p>	<b>แนวทางหลักที่ 3</b> ความรับผิดชอบต่อปัญหาและ อุปสรรค พร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ โดย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ลำดับ	ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม			ข้อมูลเชิง		(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค
	ด้าน	ความสามารถในการ เผชิญและฟื้นฟ้อ อุปสรรค	วิธีพัฒนาตาม ความคิดเห็นของ ผู้ตอบ แบบสอบถาม	คุณภาพ ข้อเสนอ แนะจาก แบบสอบถาม	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความ ต้อง การ เป็น	อุปสรรคพร้อม ทั้งสามารถ รับมือกับ ผลกระทบ (Responsibility for problems and Reach the impact) PNI <sub>modified</sub> =0.249	ปัญหาว่ามีอิทธิพล ต่อชีวิตมากน้อย เพียงใด PNI <sub>modified</sub> =0.302 3.2 ความสามารถ เผชิญกับปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ได้ โดยไม่จมกับ ความทุกข์ ที่มากับ ปัญหาที่เกิดขึ้น PNI <sub>modified</sub> =0.300	2. การเรียนรู้ จากการ ปฏิบัติงาน (ความถี่ =365)	บรรยากาศ การทำงานที่ดี และสร้าง ความสามัคคี ในองค์กร ปรับทัศนคติ ใหม่ทุกคนใน องค์กรมีส่วน ร่วมในการ สร้างสรรค์/ ชื่นชม/ ปรับปรุง/ รับผิดชอบใน งานทุกงาน 2.ปลูกฝังเรื่อง	ลักษณะของผู้ที่มีมิติด้าน ผลกระทบสูง ได้แก่ ผู้ที่ สามารถควบคุม อารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบ และความเสียหายที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต เมื่อปัญหาเกิดขึ้นเป็นผู้ที่พร้อมจะเผชิญ ไม่ หวั่นไหวต่อปัญหา ไม่จมอยู่กับความทุกข์ที่มา กับ ปัญหา มีความคิดว่าปัญหาและอุปสรรค เป็นเหมือน เหตุการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต และจะผ่านพ้นไป ภิญญาพัชญ์ ปลายัดทอง (2551) กล่าวถึง องค์ประกอบ ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ มี พฤติกรรม บังคับ คือระบุนสาเหตุของอุปสรรค ทบทวน ความรับผิดชอบของตนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น ระบุสิ่ง ที่ต้องการแก้ไข ให้กำลังใจกับตนเอง ศึกษาข้อมูล เพิ่มเติม พระสมุห์วัลลภ วลลโภ (2561) กล่าวถึง แนว ทางการพัฒนาความสามารถในการ เผชิญอุปสรรค ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไป แก้ไขว่ามีจุด จบของปัญหาอย่างไรเพราะ ทุกๆ ปัญหาต้องมี	<b>แนวทางย่อยที่ 3.1</b> ประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามี อิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และเผชิญกับปัญหาและ อุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ที่มากับปัญหาที่ เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน <b>วิธีดำเนินการ</b> 1.ผู้บริหารวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาครูผ่านการ เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อพัฒนาครูให้สามารถวัดผล กระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และ สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับ ความทุกข์ วิเคราะห์จากการประชุมร่วมกัน 2.ผู้บริหารจัดการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อมอบหมายงานให้ รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เช่น เทคนิคการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค 3.ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานด้าน การประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิต มากน้อยเพียงใด และความสามารถเผชิญกับปัญหาและ อุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่

ลำดับ	ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม			ข้อมูลเชิง		(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค
	ด้าน	ความสามารถในการ เผชิญและฟื้นฟ้อ อุปสรรค	วิธีพัฒนาตาม ความคิดเห็นของ ผู้ตอบ แบบสอบถาม	คุณภาพ ข้อเสนอ แนะจาก แบบสอบถาม	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความ ต้อง การ เป็น				ความ รับผิดชอบ จากสิ่งที่ครูได้ กระทำ และ พร้อมที่จะ รับมือกับ ผลกระทบ ต่างๆ 3.ทำงาน เรียนรู้จาก บุคคลที่มี ประสบการณ์ และนำวิธีการ รับมือหลายๆ แบบมา	ทางออกไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง เตรียมความพร้อมเข้าสู่ ปัญหาอย่างมีสติโดยไม่คิดว่าปัญหานั้นเป็นจุด ผิดพลาดหนึ่งในชีวิตโดยมีมุมมองว่าปัญหานั้นมี ทางแก้ไขประเมินความเป็นไปได้และการเพิ่ม ศักยภาพของตนเองในการแก้ไข หาแนวทางหรือ กระบวนการในการ แก้ปัญหา ไม่ให้ปัญหา อยู่ใน ชีวิตนาน Dessle (2020) กล่าวถึงการเรียนรู้จาก งานที่ได้รับ มอบหมาย คือ การฝึกอบรมที่ต้องการบุคลากร เรียนรู้จากงานโดยตรง เรียนรู้จากการทำงานกับ ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง Goldon (อ้างอิงใน ประจวบ แหลมหลัก, 2547) ได้ อธิบายว่าหลังจากการเผชิญกับปัญหาแล้ว จะต้อง ดำเนินการตามขั้นตอนการเรียนรู้ 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1.กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ 2.จัดกลุ่มผู้เรียน 3.ประชุมร่วมกัน	เกิดขึ้น จากการการสังเกตจากการปฏิบัติงานจริงของครู <b>แนวทางย่อยที่ 3.2</b> ประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามี อิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และเผชิญกับปัญหาและ อุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่ เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง <b>วิธีดำเนินการ</b> 1.ผู้บริหารกำหนดให้ครูวางแผนจากปัญหาที่เคยเกิดขึ้นของ ตนเอง จัดกลุ่มครูที่กำลังเผชิญกับปัญหาค้นหาด้วยกัน 2.ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูเพื่อให้ครู ประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมาก น้อยเพียงใด และเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดย ไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น 3.ผู้บริหารวางแผนงานพัฒนาครู จัดสรรงบประมาณเพื่อให้ ครูได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเต็มศักยภาพ 4.ครูแสวงหาแหล่งวิทยากร เช่น บุคคลต้นแบบ โดย สังเกตการณ์กระทำ พฤติกรรมของบุคคลต้นแบบ ร่วมกันหา การกระทำของต้นแบบที่เป็นแรงบันดาลใจเพื่อเป็นหลักยึด

ลำดับ	ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม			ข้อมูลเชิง		(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค
	ด้าน	ความสามารถในการ เผชิญและฟื้นฟ้อ อุปสรรค	วิธีพัฒนาตาม ความคิดเห็นของ ผู้ตอบ แบบสอบถาม	คุณภาพ ข้อเสนอ แนะจาก แบบสอบถาม	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความ ต้อง การ เป็น				<p>ประยุกต์ให้ เหมาะสมการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้กับ บุคลากรอื่นๆ ผู้ที่มี ประสบการณ์ 4.เรียนรู้จาก ประสบการณ์ จริง และ case study</p>	<p>4.กลับไปทำงานเพื่อฝึกทักษะตามที่กำหนดไว้ 5.จัดกลุ่มย่อย กรณีมีปัญหาพิเศษ 6.จัดประชุมกลุ่มอีกครั้งเพื่อประเมิน 7.ดำเนินการซ้ำตามกระบวนการเดิม 8.จัดทำเอกสารเพื่อใช้ในการพัฒนา งานคราวต่อไป พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้ ด้วยตัวเอง คือการที่ผู้ศึกษาตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการ หาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหาแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหา คำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ Bloom (1956) กล่าวถึง ขั้นตอนของกระบวนการ คิดแก้ปัญหาไว้ 6 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1 เมื่อผู้เรียนได้พบกับปัญหาผู้เรียนจะคิดค้น สิ่งที่เคยพบเคยเห็นและเกี่ยวข้องกับปัญหา ขั้นที่ 2 ผู้เรียนต้องใช้ประโยชน์จากขั้นที่ 1 มาสร้าง รูปแบบของปัญหาขึ้นใหม่</p>	<p>ในการแก้ไขปัญหา และครุณาการปฏิบัติของต้นแบบมาปรับ ใช้กับตนเอง 5.ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกประเมิน ระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อย เพียงใด และเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จม กับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น</p>



ลำดับ	ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม			ข้อมูลเชิงคุณภาพ	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
	ด้าน	ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	วิธีพัฒนาตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม			
ความต้อง การเป็น					<p>ขั้นที่ 3 การแยกแยะปัญหา</p> <p>ขั้นที่ 4 การเลือกใช้ ทฤษฎี หลักการ ความคิด และวิธีการที่เหมาะสมกับปัญหา</p> <p>ขั้นที่ 5 การใช้ข้อสรุปของวิธีการมาแก้ปัญหา</p> <p>ขั้นที่ 6 ผลที่ได้จากการแก้ปัญหา</p> <p>Knowles (1975) กล่าวถึง กระบวนการในการเรียนรู้แบบน้ำตนเองเป็นวิธีการที่ผู้เรียนจงจัดการกระบวนการด้วยตนเอง โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.การวินิจฉัยความต้องการในการเรียน</li> <li>2.กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน</li> <li>3.การออกแบบแผนการเรียน</li> <li>4.การดำเนินการเรียนรู้จากแหล่งวิทยาการ</li> <li>5.การประเมินผล</li> </ol>	
4.	ความอดทนและความเพียร (Endurance and	4.1 ความพยายาม ขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไป	1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ความถี่ =320)	1. workshop ควบพัฒนา จากตัวตน	Stoltz (1997) กล่าวถึงความอดทน หมายถึง การรับรู้ถึงความคงอยู่ของอุปสรรค และ ความสามารถในการอดทนที่จะรับมือกับ อุปสรรคที่ยืดเยื้อ	<u>แนวทางหลักที่ 4</u> ความอดทนและความเพียร โดย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง <u>แนวทางย่อยที่ 4.1</u> พยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้

ลำดับ	ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม			ข้อมูลเชิง		(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค
	ด้าน	ความสามารถในการ เผชิญและฟื้นฟ้อ อุปสรรค	วิธีพัฒนาตาม ความคิดเห็นของ ผู้ตอบ แบบสอบถาม	คุณภาพ ข้อเสนอ แนะจาก แบบสอบถาม	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความ ต้อง การ เป็น	Perseverance) PNI <sub>modified</sub> =0.229	ได้อย่างถูกวิธีโดย ไม่ทำให้ตนเองและ ผู้อื่นเดือดร้อนและ เกิดความไม่สบาย ใจ PNI <sub>modified</sub> =0.276 4.2 ความอดทนใน การแก้ไขปัญหา และฟื้นฟ้อุปสรรค PNI <sub>modified</sub> =0.249	2. การเรียนรู้ จากการ ปฏิบัติงาน (ความถี่ =305)	ของคุณครูเอง ผ่านกิจกรรม เสริมสร้าง หรือเข้าร่วม กิจกรรม workshop ต่างๆ 2.ส่งเสริม ค่านิยม สำหรับความ อดทนและ ความเพียร และเรียนรู้ จากบุคคลที่ โดดเด่นเรื่อง	พยายามขจัดให้หมดไปได้ อย่างถูกวิธี ลักษณะของผู้ ที่มีมิติด้านความ อดทนสูง ได้แก่ ผู้ที่รับรู้ว่าอุปสรรค จะคงอยู่ใน ระยะเวลาชั่วคราว สามารถแก้ไข อุปสรรค ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว แก้ไขปัญหาด้วยการ ฝึกฝนทักษะ ความรู้ความสามารถ ทำให้เป็น ผู้ที่มี ความหวังกำลังใจ มีความพยายามใน การหาทาง เอาชนะอุปสรรคอย่าง ต่อเนื่อง พระสมุห์วัลลภ วลลโภ (2561) กล่าวถึง แนว ทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญ อุปสรรค ด้านความสามารถที่จะอดทนและ ทนทานต่อปัญหา ต่างๆ แก้ไขกำจัดสาเหตุ ของปัญหาให้สำเร็จ โดยมี วิธีปฏิบัติในการ แก้ไขปัญหาด้วยมรรค 8 คือจะอดทน ต่อปัญหา ที่เผชิญโดยการพยายามเรียนรู้ตั้งใจ ทำงาน และแบ่งเวลาในการทำงานหลายๆงานได้ อย่างเหมาะสม ซึ่งจะสามารถผ่านพ้น ความ คับข้อง ใจในช่วง นั้นไปได้ดีโดยมีจิตใจที่เข้มแข็งมีความ อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด และมีความมุ่งมั่นที่จะ	หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน และเกิดความไม่สบายใจ และ อดทนในการแก้ไขปัญหาและ ฟื้นฟ้อุปสรรค โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน <b>วิธีดำเนินการ</b> 1.ผู้บริหารวิเคราะห์และวางแผนในการพัฒนาครูเพื่อให้ครู พยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดย ไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ ส่งเสริมให้ครูมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้น ฟ้ออุปสรรคโดยผ่านการเรียนรู้จากปฏิบัติงาน 2.ผู้บริหารจัดการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อสร้างให้ครูพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้ หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน และเกิดความไม่สบายใจ และ ส่งเสริมให้ครูมีความอดทนใน การแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคได้ 3.ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการพัฒนาพยายาม ขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ

ลำดับ	ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม			ข้อมูลเชิง		(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค
	ด้าน	ความสามารถในการ เผชิญและฟื้นฟ้อ อุปสรรค	วิธีพัฒนาตาม ความคิดเห็นของ ผู้ตอบ แบบสอบถาม	คุณภาพ ข้อเสนอ แนะจาก แบบสอบถาม	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความ ต้อง การ เป็น				<p>อดทนและ ความเพียร เพื่อที่จะนำไป ปรับใช้กับ สถานการณ์ จริง</p> <p>3.ยึดเอา role model ที่ดี เป็น แบบอย่าง 4สร้าง สภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม และมีแรง บันดาลใจใน</p>	<p>แก้ปัญหาให้ประสบ ความสำเร็จ สุขเมษย์ หนกหลัง (2558) กล่าวถึง ด้านความ อดทน ไม่ท้อแท้และมีแนวคิดพัฒนาตนเอง ภาคภูมิใจ ยึด มั่นในวิชาชีพครูเมตตากรุณา อย่างบริสุทธิ์ใจแก่นัก เรียน เสียสละ สามัคคี เพื่อผลของงาน เคารพใน บทบาทหน้าที่ของ การทำงานร่วมกับชุมชน ชวนคิด มะเสนะ (2559) กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายใน ของบุคคลเมื่อได้รับ แรงสนับสนุนจากภายนอกก็จะ ทำให้เกิดการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนำไปสู่การ ประสบ ความสำเร็จซึ่งการพัฒนาตนเองสามารถทำ ได้ หลายวิธีตามความถนัด Goldon (อ้างอิงใน ประจวบ แผลมหลัก, 2547) ได้ อธิบายว่า หลังจากการเผชิญกับปัญหาแล้วจะต้อง ดำเนินการตามขั้นตอนการเรียนรู้ 8 ขั้นตอน</p> <p>1.กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ 2.จัดกลุ่มผู้เรียน</p>	<p>ความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคจากการ การสังเกตจากการปฏิบัติงานจริงของครู <b>แนวทางย่อยที่ 4.2</b> พยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้ หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน และเกิดความไม่สบายใจ และ อดทนในการแก้ไขปัญหาและ ฟื้นฟ้อุปสรรค โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง <b>วิธีดำเนินการ</b></p> <p>1.ผู้บริหารวิเคราะห์และกำหนดให้ครูวางแผนการพัฒนา ตนเอง (ID PLAN) ในการพัฒนาความพยายามขจัดปัญหา และอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและ ผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และสร้างความ อดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค 2.ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้เพื่อเรียนรู้ที่จะขจัดปัญหา และอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและ ผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และมีความอดทน ในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค 3.ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกพยายามขจัด</p>

ลำดับ	ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม			ข้อมูลเชิง		(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค
	ด้าน	ความสามารถในการ เผชิญและฟื้นฟ้อ อุปสรรค	วิธีพัฒนาตาม ความคิดเห็นของ ผู้ตอบ แบบสอบถาม	คุณภาพ ข้อเสนอ แนะจาก แบบสอบถาม	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความ ต้อง การ เป็น				การทำงาน	<p>3.ประชุมร่วมกัน</p> <p>4.กลับไปทำงานเพื่อฝึกทักษะตามที่กำหนดไว้</p> <p>5.จัดกลุ่มย่อย กรณีมีปัญหาพิเศษ</p> <p>6.จัดประชุมกลุ่มอีกครั้งเพื่อประเมิน</p> <p>7.ดำเนินการซ้ำตามกระบวนการเดิม</p> <p>8.จัดทำเอกสารเพื่อใช้ในการพัฒนา งานคราวต่อไป</p> <p>พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง คือการที่ผู้ศึกษาตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหาแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ”</p> <p>Knowles (1975) กระบวนการในการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นวิธีการที่ผู้เรียนจงจัดการกระบวนการด้วยตนเอง โดยมีองค์ประกอบ5ประการ</p> <p>1.การวินิจฉัยความต้องการในการเรียน</p> <p>2.กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน</p>	ปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค

ลำดับ	ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม		ข้อมูลเชิง		
ความ	ด้าน	ความสามารถในการ	วิธีพัฒนาตาม	คุณภาพ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฟ้อุปสรรค
ต้อง		เผชิญและฟื้นฟ้อ	ความคิดเห็นของ	ข้อเสนอ	
การ		อุปสรรค	ผู้ตอบ	แนะจาก	
เป็น			แบบสอบถาม	แบบสอบถาม	
				3.การออกแบบแผนการเรียน	
				4.การดำเนินการเรียนรู้จากแหล่งวิทยาการ	
				5.การประเมินผล	

4.2.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนา  
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ตารางที่ 18 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทาง

ข้อ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยา ศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
<b>แนวทางหลักที่ 1</b> พัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อ หาสาเหตุ โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วย ตนเอง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
<b>1.1 แนวทางย่อยที่ 1.1</b> วิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของ ปัญหาหรืออุปสรรค และระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข โดย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
<b>วิธีดำเนินการแนวทางย่อยที่ 1.1</b>				
1. ผู้บริหารวิเคราะห์และวางแผนในการพัฒนา ความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของ ปัญหาหรืออุปสรรค และระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขโดยให้ ครูเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดประชุมครูร่วมกัน เพื่อแบ่งกลุ่มมอบหมาย งานให้แต่ละกลุ่มรับผิดชอบให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน กลุ่มย่อย	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
3. ครูดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้ในการวิเคราะห์ ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุ สิ่งที่ต้องการแก้ไข	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
4. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกการ วิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และ การระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข จากการปฏิบัติงานจริง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
<b>1.2 แนวทางย่อยที่ 1.2</b> วิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของ ปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขโดย การเรียนรู้จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

ข้อ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยา ศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
<b>วิธีดำเนินการแนวท่างย่อที่ 1.2</b>				
1. ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูด้วยการ มอบหมายให้ครูวางแผนการพัฒนาดตนเอง (ID PLAN) ในการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึง สาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ ต้องการแก้ไข	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
2. ครูกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาความสามารถในการ วิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และ การระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขของตนเอง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
3. ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้เพื่อเรียนรู้ในการ วิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และ การระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
4. ครูตรวจสอบผลการพัฒนาดตนเองว่าสอดคล้องที่ กำหนดไว้มากน้อยเพียงใดและผู้บริหารกำกับติดตาม ผลการประเมินการฝึกการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของ ปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข	4	มาก	4	มาก
<b>แนวทางหลักที่ 2 พัฒนาความสามารถในการควบคุม สถานการณ์และแก้ไขปัญหา โดยการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง</b>				
2.1 <b>แนวทางย่อยที่ 2.1</b> มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและ อุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และประเมินวิธีการตอบสนอง ต่อปัญหาและอุปสรรคโดยการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
<b>วิธีดำเนินการแนวท่างย่อที่ 2.1</b>				
1. ผู้บริหารวางแผนโครงการสนับสนุนพัฒนาครูในการ พัฒนาความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ ท้าทาย และการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหา	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

ข้อ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่คอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
และอุปสรรคโดยให้ครูเรียนรู้จากปฏิบัติงาน				
2. ครูดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้ในการสร้างความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการพัฒนาความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคของครู จากการสังเกตจากการปฏิบัติงานจริงของครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
2.2 <u>แนวทางย่อยที่ 2.2</u> มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
<b><u>วิธีดำเนินการแนวทางย่อยที่ 2.2</u></b>				
1. ผู้บริหารกำหนดให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAN) ในการพัฒนาความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
2. ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้เพื่อเรียนรู้ในการพัฒนาความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกการคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
<b><u>แนวทางหลักที่ 3</u></b> ความรับผิดชอบต่อปัญหาและ อุปสรรค พร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ โดย การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4	มาก	4	มาก



ข้อ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสภามหาวิทยาลัย ศึกษาแก่คณาจารย์ร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
<b>3.1 แนวทางย่อยที่ 3.1</b> ประเมินระดับผลกระทบของ ปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และเผชิญ กับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน	4	มาก	4	มาก
<b>วิธีดำเนินการแนวทางย่อยที่ 3.1</b>				
1. ผู้บริหารวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาครูผ่านการ เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อพัฒนาครูให้สามารถ วัดผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อย เพียงใด และสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค ต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ วิเคราะห์จากการ ประชุมร่วมกัน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อมอบหมายงานให้ รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เช่น เทคนิคการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามี อิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และความสามารถ เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับ ความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น จากการสังเกต จากการปฏิบัติงานจริงของครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
<b>3.2 แนวทางย่อยที่ 3.2</b> ประเมินระดับผลกระทบของ ปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และเผชิญ กับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
<b>วิธีดำเนินการแนวทางย่อยที่ 3.2</b>				
1. ผู้บริหารกำหนดให้ครูวางแผนจากปัญหาที่เคยเกิดขึ้น	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

ข้อ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสภามหาวิทยาลัย ศึกษาแห่งอยุธยา เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
ของตนเอง จัดกลุ่มครูที่กำลังเผชิญกับปัญหาคล้ายๆกัน				
2. ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูเพื่อให้ครู ประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิต มากน้อยเพียงใด และเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค ต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่ เกิดขึ้น	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
3. ผู้บริหารวางแผนงานพัฒนาครู จัดสรรงบประมาณ เพื่อให้ครูได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเต็มศักยภาพ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
4. ครูแสวงหาแหล่งวิทยากร เช่นบุคคลต้นแบบ โดย สังเกตการณ์กระทำ พฤติกรรมของบุคคลต้นแบบ ร่วมกันหาการกระทำของต้นแบบที่เป็นแรงบันดาลใจใน เพื่อเป็นหลักยึดในการแก้ไขปัญหา และครูนำการ ปฏิบัติของต้นแบบมาปรับใช้กับตนเอง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
5. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกประเมิน ระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมาก น้อยเพียงใด และเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
<b>แนวทางหลักที่ 4 ความอดทนและความเพียร โดย การ เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง</b>	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
4.1 <b>แนวทางย่อยที่ 4.1</b> พยายามขจัดปัญหาและอุปสรรค ให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่น เดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ อดทนในการ แก้ไขปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค โดยการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
<b>วิธีดำเนินการแนวทางย่อยที่ 4.1</b>				
1. ผู้บริหารวิเคราะห์และวางแผนในการพัฒนาครูเพื่อให้ ครูพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่าง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

ข้อ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
ถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ ส่งเสริมให้ครูมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคโดยผ่านการเรียนรู้จากปฏิบัติงาน				
2. ผู้บริหารจัดการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างให้ครูพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ ส่งเสริมให้ครูมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคได้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการพัฒนาพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ ความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคจากการการสังเกตจากการปฏิบัติงานจริงของครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
4.2 <u>แนวทางย่อยที่ 4.2</u> พยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ อดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
<b>วิธีดำเนินการแนวทางย่อยที่ 4.2</b>				
1. ผู้บริหารวิเคราะห์และกำหนดให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAN) ในการพัฒนาความพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และสร้างความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฝ่า	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

ข้อ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยา ศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
อุปสรรค				
2. ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้เพื่อเรียนรู้ในการพัฒนา พยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูก วิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความ ไม่สบายใจ และมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและ ฟื้นฝ่าอุปสรรค	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกพยายาม ขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบาย ใจ และอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนว โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า  
ด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ

ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและ  
ฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สระบุรีเขต 2 ด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ พบว่า แนวทางหลักอยู่ในระดับมาก  
ที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อย ทั้ง 2 แนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ผลการประเมินเป็นไปได้อย่าง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า  
อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี  
เขต 2 ด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ พบว่า แนวทางหลักอยู่ในระดับมากที่สุด  
(ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อย ทั้ง 2 แนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ระบุไว้ในแบบประเมิน ได้แก่

1. แนวทางหลักที่ 1 ควรใช้ถ้อยคำเชิงรุกให้มากขึ้น และควรระบุให้ชัดเจนว่าพัฒนาความสามารถของ  
ใคร

2. แนวทางหลักที่ 1 แนวทางย่อยที่ 1.1 ควรปรับการใช้คำและเรียบเรียงประโยคใหม่ให้เน้นที่การบริหารงานบุคคล(พัฒนาบุคลากร) มากขึ้น เช่น สนับสนุนให้ครูเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน โดยการค้นหาสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข
3. แนวทางหลักที่ 1 แนวทางย่อยที่ 1.1 วิธีดำเนินการที่ 1 ควรปรับการใช้ถ้อยคำและภาษาให้กระชับมากขึ้น
4. แนวทางหลักที่ 1 แนวทางย่อยที่ 1.1 วิธีดำเนินการที่ 4 ควรระบุให้ชัดเจนด้วยว่าเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงของใคร
5. แนวทางหลักที่ 1 แนวทางย่อยที่ 1.2 วิธีดำเนินการที่ 4 ควรแยกเป็น 2 ข้อ (2 ประเด็น)

#### **ด้านความสามารถในการควบคุม สถานการณ์และแก้ไขปัญหา**

ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา พบว่า แนวทางหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อย ทั้ง 2 แนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ผลการประเมินเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านความสามารถในการควบคุม สถานการณ์และแก้ไขปัญหา พบว่า แนวทางหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อย ทั้ง 2 แนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ระบุไว้ในแบบประเมิน ได้แก่

1. แนวทางหลักที่ 2 แนวทางย่อยที่ 2.1 ควรเพิ่มเติมคำที่สื่อความหมายถึงการที่ผู้บริหารส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ครูมีความคิด/ทักษะ/คุณลักษณะเป็นอย่างไร
2. แนวทางหลักที่ 2 แนวทางย่อยที่ 2.2 ควรปรับการใช้คำให้เน้นการสนับสนุนครูให้พัฒนา... รวมทั้งความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ ซึ่งได้ระบุไว้ในแนวทางหลัก
- 3.แนวทางหลักที่ 2 แนวทางย่อยที่ 2.2 วิธีดำเนินการที่ 1 ควรเพิ่มเติมประเด็น “การพัฒนาความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ของครู” ด้วย

#### **ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและ อุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับ ผลกระทบ**

ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและ อุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ แนวทางหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 4) แนวทางย่อย ทั้ง 2 แนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ผลการประเมินเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและ อุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับ ผลกระทบ พบว่าแนวทางหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 4) แนวทางย่อย ทั้ง 2 แนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ระบุไว้ในแบบประเมิน ได้แก่

1. แนวทางหลักที่ 3 ควรเพิ่มเติมคำกริยาที่เป็นเชิงรุกในข้อความที่เป็นแนวทางหลัก
2. แนวทางหลักที่ 3 แนวทางย่อยที่ 3.1แนวทางย่อยก็ควรเพิ่มเติมคำกริยานำหน้าประโยคด้วยว่าจะดำเนินการหรือส่งเสริม/สนับสนุนให้ครูทำ/เป็นอย่างไร?
3. แนวทางหลักที่ 3 แนวทางย่อยที่ 3.1วิธีดำเนินการที่ 2 ควรเพิ่มเติมบทบาทของครูในส่วนนี้ด้วย
4. แนวทางหลักที่ 3 แนวทางย่อยที่ 3.1วิธีดำเนินการที่ 3 ควรเพิ่มเติมบทบาทของครูในส่วนนี้ด้วย ควรเพิ่มเติมบทบาทของครูในการร่วมประเมินตนเองและสะท้อนคิดจากผลการประเมิน และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง
5. แนวทางหลักที่ 3 แนวทางย่อยที่ 3.2 วิธีดำเนินการที่ 1 ไม่จำเป็นต้องจัดกลุ่มครูที่มีปัญหาคล้าย ๆ กัน อาจใช้วิธีการจัดกลุ่มแบบคละกันและให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ
6. แนวทางหลักที่ 3 แนวทางย่อยที่ 3.2 วิธีดำเนินการที่ 2 อาจปรับเป็น “ครูร่วมกับผู้บริหารในการ กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาตนเอง.....”
7. แนวทางหลักที่ 3 แนวทางย่อยที่ 3.2 วิธีดำเนินการที่ 5 อาจปรับเป็น นอกจากการกำกับติดตาม ผลการประเมินแล้ว ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสนับสนุน/ช่วยเหลือครู และคอยเป็นกำลังใจในการ การแก้ไขปัญหาและการก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ของครู ด้วย

**ด้านความอดทนและความเพียร**

ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านความอดทนและความเพียร พบว่า แนวทางหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อย ทั้ง 2 แนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ผลการประเมินเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความอดทนและความเพียร พบว่า แนวทางหลักอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5) แนวทางย่อย ทั้ง 2 แนวทางอยู่ในระดับมากที่สุด (ฐานนิยม คือ 5)

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ระบุไว้ในแบบประเมิน ได้แก่

1. แนวทางหลักที่ 4 เพิ่มเติมคำกริยาที่เป็นเชิงรุกในข้อความที่เป็นแนวทางหลัก
2. แนวทางหลักที่ 4 แนวทางย่อยที่ 4.1 เพิ่มเติมคำกริยาที่เน้นการส่งเสริม/สนับสนุนครูในด้านต่างๆ
3. แนวทางหลักที่ 4 แนวทางย่อยที่ 4.1 วิธีดำเนินการ 3 ควรเพิ่มเติม บทบาทของครูในการร่วมประเมินและติดตามผลการพัฒนาความสามารถของตนเองด้วย
4. แนวทางหลักที่ 4 แนวทางย่อยที่ 4.2 เพิ่มเติมคำกริยาที่เน้นการส่งเสริม/สนับสนุนครูในด้านต่างๆ
5. แนวทางหลักที่ 4 แนวทางย่อยที่ 4.2 วิธีดำเนินการ 3 ควรเพิ่มเติม บทบาทของครูในการร่วมประเมินและติดตามผลการพัฒนาความสามารถของตนเองด้วย

#### 4.2.3 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียน

สังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ตารางที่ 19 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ด้าน	แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
1.ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ	<p><b>แนวทางหลักที่ 1</b> ยกระดับความสามารถของครูในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ โดยการเรียนรู้โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง</p> <p><b>แนวทางย่อยที่ 1.1</b> ผลักดันให้ครูสามารถค้นหาสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคและระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขเรียนรู้ โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p><b>วิธีดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารวิเคราะห์และวางแผนในการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคและระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข โดยให้ครูเรียนรู้จากปฏิบัติงาน</li> <li>2. ผู้บริหารจัดประชุมครูร่วมกัน เพื่อแบ่งกลุ่มมอบหมายงานให้แก่กลุ่มรับผิดชอบให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มย่อย</li> <li>3. ครูดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้ในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคและการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข</li> <li>4. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคและการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข จากการปฏิบัติงานจริงของครู</li> </ol>

ด้าน	แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
	<p><b>แนวทางย่อยที่ 1.2</b> ส่งเสริมให้ครูสามารถวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคและระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข โดยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง</p> <p><b>วิธีดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูด้วยการมอบหมายให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAN) ในการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข</li> <li>2. ครูกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคและระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขของตนเอง</li> <li>3. ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้</li> <li>4. ครูตรวจสอบผลการพัฒนาตนเองว่าสอดคล้องที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด</li> <li>5. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข</li> </ol>
<p>2.ความสามารถในการควบคุม สถานการณ์และแก้ไขปัญหา</p>	<p><b>แนวทางหลักที่ 2</b> ยกระดับความสามารถของครูในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง</p> <p><b>แนวทางย่อยที่ 2.1</b> กระตุ้นให้ครูพัฒนาทักษะการคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p><b>วิธีดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารวางแผนโครงการสนับสนุนครูในการพัฒนาความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคโดยให้ครูเรียนรู้จากปฏิบัติงาน</li> <li>2. ครูดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้ในการสร้างความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค</li> <li>3. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการพัฒนาความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคของครู จากการสังเกตการปฏิบัติงานจริงของครู</li> </ol> <p><b>แนวทางย่อยที่ 2.2</b> สนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะการคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและ</p>



ด้าน	แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
	<p>อุปสรรค โดยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง</p> <p><b>วิธีดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารกำหนดให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAN) ในการพัฒนาความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค</li> <li>2. ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้</li> <li>3. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกการคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และผลการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค</li> </ol>
<p>3.ความรับผิดชอบต่อปัญหาและ อุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับ ผลกระทบ</p>	<p><b>แนวทางหลักที่ 3</b> สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง</p> <p><b>แนวทางย่อยที่ 3.1</b> ชี้แนะแนวทางให้แก่ครูในการประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p><b>วิธีดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และการประชุมร่วมกัน เพื่อพัฒนาครูให้สามารถวัดผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และให้คำแนะนำแก่ครูในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์</li> <li>2. ผู้บริหารจัดการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยเฉพาะในเรื่อง เทคนิคการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค</li> <li>3. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านการประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตครูมากน้อยเพียงใด และความสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น จากการสังเกตการปฏิบัติงานจริงของครู</li> <li>4. ครูประเมินตนเองและสะท้อนคิดจากผลการประเมินและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆนำไปปรับใช้กับตนเองต่อไป</li> </ol>

ด้าน	แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
	<p><b>แนวทางย่อยที่ 3.2</b> กระตุ้นให้ครูสามารถประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตครูมากน้อยเพียงใด และความสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง</p> <p><b>วิธีดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารกำหนดให้ครูร่วมกันวางแผนจากปัญหาที่เคยเกิดขึ้นของตนเอง จัดกลุ่มครูที่กำลังเผชิญกับปัญหาคล้ายๆกัน</li> <li>2. ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูเพื่อให้ครูประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตครูมากน้อยเพียงใดและเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น</li> <li>3. ผู้บริหารวางแผนงานพัฒนาครู จัดสรรงบประมาณเพื่อให้ครูได้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างเต็มศักยภาพ</li> <li>4. ครูแสวงหาวิทยากร เช่น บุคคลต้นแบบ โดยสังเกตการณ์กระทำ พฤติกรรมของบุคคลต้นแบบ ร่วมกันหาการกระทำของต้นแบบที่เป็นแรงบันดาลใจและเป็นหลักยึดในการแก้ไขปัญหา และครูนำการปฏิบัติของต้นแบบมาปรับใช้กับตนเอง</li> <li>5. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตครูมากน้อยเพียงใด และเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น</li> <li>6. ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ เสริมแรงบวก ในการแก้ไขปัญหาและก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ของครู</li> </ol>
4.ความอดทนและความเพียร	<p><b>แนวทางหลักที่ 4</b> เสริมสร้างความอดทนและความเพียรของครู โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง</p> <p><b>แนวทางย่อยที่ 4.1</b> สนับสนุนให้ครูสามารถขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจและอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p><b>วิธีดำเนินการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ผู้บริหารวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาครูเพื่อให้ครูสามารถขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและ</li> </ol>

ด้าน	แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค
	<p>เกิดความไม่สบายใจ และ ส่งเสริมให้ครูมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคผ่านการเรียนรู้จากปฏิบัติงาน</p> <p>2. ผู้บริหารจัดการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างให้ครูพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ครูให้มีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคได้</p> <p>3. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการพัฒนาความสามารถของครูในการขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคจากการสังเกตการปฏิบัติงานจริงของครู</p> <p><b>แนวทางย่อยที่ 4.2</b> สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ อดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p><b>วิธีดำเนินการ</b></p> <p>1. ผู้บริหารวิเคราะห์และกำหนดให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAN) ในการพัฒนาความสามารถขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และสร้างความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค</p> <p>2. ครูให้ความร่วมมือ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้</p> <p>3. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกให้ครูมีความสามารถขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค</p> <p>4. ครูประเมินตนเองและสะท้อนคิดจากผลการประเมิน และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค นำไปปรับใช้กับตนเองต่อไป</p>

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการวิจัยแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการ จำนวน 8 คน หัวหน้างานฝ่ายบุคคลจำนวน 8 คน ครูจำนวน 88 คน รวมทั้งสิ้น 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม เรื่องแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 และ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation:SD) การวิเคราะห์ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI modified ) ฐานนิยม (Mode) และนำข้อมูลจากคำถามปลายเปิดมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) มาประกอบข้อมูลเชิงปริมาณและนำมายกร่างแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 จากนั้นนำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 3 ท่าน ทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

การนำเสนอผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีดังต่อไปนี้

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

### 5.1.1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ในภาพรวม

ผลการวิจัยพบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.294$ ) รองลงมาคือ ความสามารถในการควบคุม สถานการณ์และแก้ไขปัญหา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.274$ ) ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.249$ ) และด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ความอดทนและความเพียร ( $PNI_{\text{modified}} = 0.261$ )

### 5.1.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 รายด้าน

#### ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันแรก คือ การมีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำลาย อันดับสองคือ ความสามารถในการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคได้ อันดับสามคือ ความสามารถในการรับรู้ถึง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่าง ทันทีทันที่

#### ด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ ผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันแรก คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค อันดับสองคือ ความสามารถในการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข

#### ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ด้านความสามารถในการควบคุม สถานการณ์และแก้ไขปัญหา พบว่า ด้านที่มีความต้องการ

จำเป็นอันแรก คือ ความสามารถประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด อันดับสองคือ ความสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ที่มาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น อันดับสามคือ ความสามารถควบคุมผลกระทบ และความเสียหายที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต

### **ด้านความอดทนและความเพียร**

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรีเขต 2 ด้านความสามารถในการควบคุม สถานการณ์และแก้ไขปัญหา พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันแรก คือ ความพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ อันดับสองคือ ความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค อันดับสามคือ ความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

### **5.1.3 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรีเขต 2**

แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรีเขต 2 มี 4 แนวทางหลัก 8 แนวทางย่อย 33 วิธีดำเนินการ ดังนี้

**แนวทางหลักที่ 1** ยกระดับความสามารถของครูในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

**แนวทางย่อยที่ 1.1** ผลักดันให้ครูสามารถค้นหาสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขเรียนรู้ จากการปฏิบัติงาน

#### **วิธีดำเนินการ**

1. ผู้บริหารวิเคราะห์และวางแผนในการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขโดยให้ครูเรียนรู้จากปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารจัดประชุมครูร่วมกัน เพื่อแบ่งกลุ่มมอบหมายงานให้แต่ละกลุ่มรับผิดชอบให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มย่อย
3. ครูดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้ในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข
4. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข จากการปฏิบัติงานจริงของครู

**แนวทางย่อยที่ 1.2** ส่งเสริมให้ครูสามารถวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขโดยการเรียนรู้จากการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

#### **วิธีดำเนินการ**

1. ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูด้วยการมอบหมายให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAN) ในการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข
2. ครูกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขของตนเอง
3. ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้
4. ครูตรวจสอบผลการพัฒนาตนเองว่าสอดคล้องที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด
5. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข

**แนวทางหลักที่ 2** ยกระดับความสามารถของครูในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

**แนวทางย่อยที่ 2.1** กระตุ้นให้ครูพัฒนาทักษะการคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

#### **วิธีดำเนินการ**

1. ผู้บริหารวางแผนโครงการสนับสนุนครูในการพัฒนาความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคโดยให้ครูเรียนรู้จากปฏิบัติงาน
2. ครูดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้ในการสร้างความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค
3. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการพัฒนาความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคของครู จากการสังเกตการปฏิบัติงานจริงของครู

**แนวทางย่อยที่ 2.2** สนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะการคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค โดยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

#### **วิธีดำเนินการ**

1. ผู้บริหารกำหนดให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAN) ในการพัฒนาความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค
2. ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้

3. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกการคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และผลการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค

**แนวทางหลักที่ 3** สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้ง สามารถรับมือกับผลกระทบ โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

**แนวทางย่อยที่ 3.1** ชี้แนะแนวทางให้แก่ครูในการประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อ ชีวิตมากน้อยเพียงใด และเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ที่มากับปัญหา ที่เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

#### วิธีดำเนินการ

1. ผู้บริหารวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และการประชุม ร่วมกัน เพื่อพัฒนาครูให้สามารถวัดผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และให้ คำแนะนำแก่ครูในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์
2. ผู้บริหารจัดการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน โดยเฉพาะในเรื่อง เทคนิคการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค
3. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านการประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่า มีอิทธิพลต่อชีวิตครูมากน้อยเพียงใด และความสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่ จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น จากการสังเกตการปฏิบัติงานจริงของครู
4. ครูประเมินตนเองและสะท้อนคิดจากผลการประเมินและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาและ อุปสรรคต่าง ๆนำไปปรับใช้กับตนเองต่อไป

**แนวทางย่อยที่ 3.2** กระตุ้นให้ครูสามารถประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตครู มากน้อยเพียงใด และความสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มา กับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

#### วิธีดำเนินการ

1. ผู้บริหารกำหนดให้ครูร่วมกันวางแผนจากปัญหาที่เคยเกิดขึ้นของตนเอง จัดกลุ่มครูที่กำลังเผชิญกับ ปัญหาคล้ายๆกัน
2. ผู้บริหารและครูร่วมกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูเพื่อให้ครูประเมินระดับผลกระทบของ ปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใดและเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับ ความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น
3. ผู้บริหารวางแผนงานพัฒนาครู จัดสรรงบประมาณเพื่อให้ครูได้เรียนรู้ด้วยการนำตนเองอย่างเต็ม ศักยภาพ



4. ครูแสวงหาวิทยากร เช่น บุคคลต้นแบบ โดยสังเกตการณ์กระทำ พฤติกรรมของบุคคลต้นแบบ ร่วมกันหาการกระทำของต้นแบบที่เป็นแรงบันดาลใจเพื่อเป็นหลักยึดในการแก้ไขปัญหา และครูนำ การปฏิบัติของต้นแบบมาปรับใช้กับตนเอง
5. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อ ชีวิตครูมากน้อยเพียงใด และเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มา กับ ปัญหาที่เกิดขึ้น
6. ผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจ เสริมแรงบวก ในการแก้ไขปัญหาและการก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ ของ ครู

**แนวทางหลักที่ 4** เสริมสร้างความอดทนและความเพียรของครู โดย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

**แนวทางย่อยที่ 4.1** สนับสนุนให้ครูสามารถจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

#### **วิธีดำเนินการ**

1. ผู้บริหารวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาครูเพื่อให้ครูสามารถจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไป ได้ อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ ส่งเสริมให้ครูมีความ อดทนในการแก้ไขปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคผ่านการเรียนรู้จากปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารจัดการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างให้ครูพยายามจัดปัญหา และอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ครูให้มีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคได้
3. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการพัฒนาความสามารถของครูในการจัดปัญหาและ อุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ ความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคจากการสังเกตการปฏิบัติงานจริงของครู

**แนวทางย่อยที่ 4.2** สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูก วิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ อดทนในการแก้ไขปัญหาและ ฟันฝ่าอุปสรรค โดยการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

#### **วิธีดำเนินการ**

1. ผู้บริหารวิเคราะห์และกำหนดให้ครูวางแผนการพัฒนาด้านตนเอง (ID PLAN) ในการพัฒนา ความสามารถจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน และเกิดความไม่สบายใจ และสร้างความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค
2. ครูให้ความร่วมมือ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้

3. ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกให้ครูมีความสามารถจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค
4. ครูประเมินตนเองและสะท้อนคิดจากผลการประเมิน และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ นำไปปรับใช้กับตนเองต่อไป

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

### 5.2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

1) **สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์** สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัด สหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 โดยสภาพปัจจุบันของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครู พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความอดทนและความเพียร สะท้อนให้เห็นว่าอาจเกิดจากสำนักงานเขตมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพทำให้ครูได้รับพัฒนาความรู้และความสามารถและทักษะต่างๆอย่างต่อเนื่องทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงสามารถรับมือกับหน้าที่และรักษาคุณภาพในการทำงานให้อยู่ในระดับดีสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคได้ รวมถึงครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 มีความสามารถในการพยายามทำงาน มีเป้าหมาย สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีความมุ่งมั่นความขยันหมั่นเพียร ทำงานอย่างมุ่งมั่นโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค อดทนและทนทานต่อปัญหาต่างๆ ซึ่งมีผลมาจากการประกอบวิชาชีพครูนั้นจะต้องเผชิญกับความกดดัน และสภาวะทางอารมณ์ของผู้เรียน ความคาดหวังของผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน การทำผลงานเพื่อประเมินวิทยฐานะซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การทำงานที่นอกเหนือจากงานสอน รวมถึงการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ทำให้ครูต้องมีการปรับตัวอย่างเช่น สถานการณ์ โควิด-19 ทำให้ครูต้องอาศัยทั้งความรู้ความสามารถ อีกทั้งความมั่นคงทางอารมณ์ ความอดทน ที่จะต้องผ่านพ้นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stoltz (1997) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีคะแนนในมิติด้านความอดทนสูงได้แก่ ผู้ที่ได้รับรู้ว่าอุปสรรคจะคงทนอยู่ชั่วคราวเท่านั้น เราสามารถแก้ไขด้วยการฝึกฝนทักษะความรู้ความสามารถและเป็นผู้ที่มีความหวังในชีวิตพยายามที่จะหาหนทางแก้ไขอุปสรรคให้ออกไปโดยเร็วและพยายามทำให้ความสำเร็จอยู่กับตัวได้นานแต่ถ้าไม่สามารถรักษาให้คงตัวได้นานก็จะพิจารณาได้ว่าปัญหาและเหตุแห่งปัญหาเป็นเรื่องธรรมดาจะสามารถผ่านพ้นไปได้อย่างรวดเร็วและจะไม่กลับมาอีกสิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้มีชีวิตรุ่งโรจน์ได้ต่างจากผู้ที่มี

AQ มิติด้านนี้ต่ำจะเป็นผู้ที่รับรู้ว่ามีปัญหาอุปสรรคจะคงทนอยู่ยาวนานทำให้เป็นคนที่สิ้นหวังในชีวิต คิดแต่ว่าไม่มีใครหรืออะไรที่แก้ไขได้ไม่พยายามที่จะแก้ไขปัญหาคิดอยู่เสมอว่าปัญหายังคงเป็นปัญหาและอยู่กับตนเองตลอดไปซึ่งจะมีผลต่อการทำงานทำให้เกิดความล้มเหลวผัดวันประกันพรุ่งไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรให้ดีขึ้นได้ ยิ่งสอดคล้องกับ เมฆา นวลศรี (2564) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงสามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการเรียนอย่างไม่ย่อท้อ และมีความอดทน เพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพครูในอนาคต

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัด สหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความอดทนและความเพียร สะท้อนให้เห็นว่า ครูต้องการที่จะพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้านความอดทนและความเพียรเพื่อสามารถที่ผ่านปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาภรณ์ เจริญประดับ(2563) กล่าวว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟันฝ่าอุปสรรคของบุคลากรสายสนับสนุนมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมากคือ ด้านความอดทนมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากความอดทนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการที่จะทำให้เกิดการบรรลุในเป้าหมายสอดคล้องกับ Stoltz (1997) กล่าวว่ากลุ่มที่มีความพยายามในการปีนเขาเพื่อให้ถึงยอดเขาสูงใหญ่ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดเพื่อให้ปีนให้ถึงยอดเขา กลุ่มคนที่ยอมเสียสละและทุ่มเททำงานให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นต่อไป มีความอดทนต่อการหาหนทางในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจจะประสบในการทำงาน เป็นกลุ่มที่ชอบสร้างงานและชอบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆเสมอ สอดคล้องกับ พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปญโญ (2562) กล่าวว่าจิตวิญญาณความเป็นครู คือ ความรักในอาชีพ เป็นผู้เสียสละ มีความอดทน มุ่งมั่น เสียสละทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ และปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพหรือครูมืออาชีพ

## 2) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัด สหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ มีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 สะท้อนให้เห็นว่า ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ นั่นคือ การที่ครูสามารถวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุ โดยพิจารณาจากตัวเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิดระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข สอดคล้องกับ บุญจันทร์ (2557) ที่กล่าวว่า เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรือ

อุปสรรคที่ไม่สามารถแก้ไขได้ จึงต้องมีการอาศัยการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค โดยพิจารณาจากตัวเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิด สอดคล้องกับ จิตรรา ดุษฎีเมธา (2555) ได้ให้ข้อเสนอว่าหากบุคคลพบเจออุปสรรค ต้องไตร่ตรองการดำเนินการให้ครบถ้วน CO2RE คืออุปสรรคนี้เราควบคุมสถานการณ์นั้นได้ บุคคลต้องมีส่วนร่วมต่อการแก้ปัญหาให้ดีขึ้นด้วยการมองหาสาเหตุของปัญหาให้พบ รับผิดชอบอุปสรรคไม่ขยายปัญหาให้บานปลาย ต้องใช้ความอดทนเพื่อก้าวไปผ่านอุปสรรคไปได้นั่นเอง สอดคล้องกับ สุคนธ์ สินธพานนท์ (2558) ได้กล่าวว่า ครูไทยต้องพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ ครูไทยยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้อำนวยความรู้ โดยแนวทางในการพัฒนาทักษะครูไทยในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 7 ประการ หนึ่งในนั้นคือ การมีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดสมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) 5 ประการ และ สมรรถนะตามสายปฏิบัติงาน (Functional Competency) 6 ประการโดยด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นหนึ่งในสมรรถนะตามสายปฏิบัติงานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

### 5.2.2 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

1.) รูปแบบและวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครู จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า การพัฒนาครูขณะปฏิบัติงาน (On-The-Job Development) เมื่อพิจารณารายด้านตามองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค พบว่า วิธีการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับ ขวนคิด มะเสนะ (2559) ได้สรุปว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงเป็นการฝึกอบรมให้เกิดทักษะความรู้จากการปฏิบัติงานโดยตรง ในส่วนของรูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-The-Job Development) เมื่อพิจารณารายด้านตามองค์ประกอบความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค พบว่า วิธีการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-directed learning) สอดคล้องกับ เขมณัฐ มิ่งศิริธรรม (2552) ได้สรุปว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง เกิดจากการที่ผู้เรียนสมัครใจเรียนรู้ ไม่มีการบังคับ วินัยและความรับผิดชอบ จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่าง มีความหมาย รู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและคงทน 2.) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของครู โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบย่อยรายด้านตามดัชนีความต้องการจำเป็นของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของครู พบว่า วิธีการพัฒนาครูที่ผู้ตอบเลือกตอบมากที่สุด คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ผลข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้อง พระสมุห์วัลลภ วลฺโลภ (2561) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคด้านความพยายามที่จะควบคุมสถานการณ์และนำตัวเองเข้าไปแก้สถานการณ์นั้นโดยการเข้าไปวิเคราะห์สาเหตุ คือ 1. วิเคราะห์ที่ได้ถึงสาเหตุและปัจจัยซึ่งเป็น สาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและอุปสรรค 2. ระบุสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคเพื่อ หาทางแก้ปัญหาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยไม่ โทษผู้อื่นว่าเป็นสาเหตุของ ความผิดพลาดนั้น และสอดคล้องกับ ชวนคิด มะเสนะ (2559) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานทำให้เกิดทักษะความรู้จากการปฏิบัติโดยตรงในกลุ่มงาน เอาจมีผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีความชำนาญสูงกว่าคอยดูแลให้การช่วยเหลือ Goldon (1993 อ้างอิงใน ประจวบ แผลมหลัก, 2547) ได้อธิบายว่า หลังจากการเผชิญกับปัญหาแล้วจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการเรียนรู้ 8 ขั้นตอน คือ 1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ 2. จัดกลุ่มผู้เรียน 3. ประชุมร่วมกัน 4. กลับไปทำงานเพื่อฝึกทักษะตามที่กำหนดไว้ 5. จัดกลุ่มย่อย กรณีมีปัญหาพิเศษ 6. จัดประชุมกลุ่มอีกครั้งเพื่อประเมิน 7. ดำเนินการซ้ำตามกระบวนการเดิม 8. จัดทำเอกสารเพื่อใช้ในการพัฒนางานคราวต่อไป

วิธีการพัฒนาครูที่ผู้ตอบเลือกรองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผลข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้อง พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง คือการที่ผู้ศึกษาตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหาแล้วผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ Knowles (1975) กล่าวว่า กระบวนการในการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นวิธีการที่ผู้เรียนต้องจัดการกระบวนการด้วยตนเอง โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ประกอบด้วย 1.การวินิจฉัยความต้องการในการเรียน 2.กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน 3.การออกแบบแผนการเรียน 4.การดำเนินการเรียนรู้จากแหล่งวิทยาการ 5.การประเมินผล

3.) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหาของครู โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบย่อยรายด้านตามดัชนีความต้องการจำเป็นของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้านความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา พบว่า วิธีการพัฒนาครูที่ผู้ตอบเลือกตอบมากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผลข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้อง Armstrong (2014) กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ การส่งเสริมให้บุคคลใดรับผิดชอบ การเรียนรู้ของตนเอง และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง คือ การที่ผู้ศึกษาตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเอง

ต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหาแล้วผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ และKnowles (1975) กล่าวถึง กระบวนการในการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นวิธีการที่ผู้เรียนต้องจัดการกระบวนการด้วยตนเอง โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ 1.การวินิจฉัยความต้องการในการเรียน 2.กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน 3.การออกแบบแผนการเรียน 4.การดำเนินการเรียนรู้จากแหล่งวิทยาการ 5.การประเมินผล

วิธีการพัฒนาครูที่ผู้ตอบเลือกรองลงมาคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ผลข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้อง พระสมุห์วัลลภ วลฺลโภ (2561) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ด้านความสามารถในการควบคุม สถานการณ์ได้ เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น คือ 1.ต้องเห็นและรับรู้ปัญหาและอุปสรรคทำความเข้าใจสภาพและขอบเขตของปัญหาอย่างชัดเจน 2.ฝึกการมีสติในการตอบรับกับปัญหาและอุปสรรคที่จะเข้ามาในชีวิต 3.หมั่นเสริมความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ทันทีเมื่อเผชิญกับวิกฤติการณ์หรือมีปัญหาเกิดขึ้น และ Goldon (1993 อ้างอิงใน ประจวบ แผลมหลัก, 2547) ได้อธิบายว่า หลังจากการเผชิญกับปัญหาแล้วจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการเรียนรู้ 8 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1.กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ 2.จัดกลุ่มผู้เรียน 3.ประชุมร่วมกัน 4.กลับไปทำงานเพื่อฝึกทักษะตามที่กำหนดไว้ 5.จัดกลุ่มย่อย 6.จัดประชุมกลุ่มอีกครั้งเพื่อประเมิน 7.ดำเนินการซ้ำตามกระบวนการเดิม 8.จัดทำเอกสารเพื่อใช้ในการพัฒนางานคราวต่อไป

4.) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการรับมือกับปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบย่อยรายด้านตามดัชนีความต้องการจำเป็นของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้านความรับมือกับปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ พบว่า วิธีการพัฒนาครูที่ผู้ตอบเลือกตอบมากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผลข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้อง ภูัญญาพัชญ์(2551) กล่าวถึง องค์ประกอบด้านสาเหตุและความรับมือกับผลกระทบมีพฤติกรรมบ่งชี้ คือ ระบุสาเหตุของอุปสรรค ทบทวนความรับมือกับผลกระทบที่เกิดขึ้น ระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข ให้กำลังใจกับตนเองศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม และ Goldon (1993 อ้างอิงใน ประจวบ แผลมหลัก, 2547) ได้อธิบายว่า หลังจากการเผชิญกับปัญหาแล้วจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการเรียนรู้ 8 ขั้นตอน 1.กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ 2.จัดกลุ่มผู้เรียน 3.ประชุมร่วมกัน 4.กลับไปทำงานเพื่อฝึกทักษะตามที่กำหนดไว้ 5.จัดกลุ่มย่อย กรณีมีปัญหาพิเศษ 6.จัดประชุมกลุ่มอีกครั้งเพื่อประเมิน 7.ดำเนินการซ้ำตามกระบวนการเดิม 8.จัดทำเอกสารเพื่อใช้ในการพัฒนา งานคราวต่อไป และพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเองคือ การที่ผู้ศึกษาดำเนินการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหาแล้วผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหา

คำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ และ Knowles (1975) กล่าวว่า กระบวนการในการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นวิธีการที่ผู้เรียนจงจัดการกระบวนการด้วยตนเอง โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ประกอบด้วย 1.การวินิจฉัยความต้องการในการเรียน 2.กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน 3.การออกแบบแผนการเรียน 4.การดำเนินการเรียนรู้จากแหล่งวิทยาการ 5.การประเมินผล

วิธีการพัฒนาครูที่ผู้ตอบเลือกรองลงมา คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ผลข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องพระสมุห์วัลลภ วัลลภ (2561) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรค ด้านวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้ไขว่ามีจุดจบของปัญหาอย่างไรเพราะทุกๆ ปัญหาต้องมีทางออกไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง เตรียมความพร้อมเข้าสู่ปัญหาอย่างมีสติโดยไม่คิดว่าปัญหานั้นเป็นจุดผิดพลาดหนึ่งในชีวิตโดยมีมุมมองว่าปัญหานั้นมีทางแก้ไขประเมินความเป็นไปได้และการเพิ่มศักยภาพของตนเองในการแก้ไข หาแนวทางหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาไม่ให้ปัญหาอยู่ในชีวิตนาน และ Dessle (2020) กล่าวถึง การเรียนรู้จาก งานที่ได้รับมอบหมาย คือ การฝึกอบรมที่ต้องการบุคลากรเรียนรู้จากงานโดยตรง เรียนรู้จากการทำงานกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริง และ Bloom (1956) กล่าวถึง ขั้นตอนของกระบวนการคิดแก้ปัญหาไว้ 6 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1 เมื่อผู้เรียนได้พบกับปัญหาผู้เรียนจะคิดค้นสิ่งที่เคยพบเคยเห็นและเกี่ยวข้องกับปัญหา ขั้นที่ 2 ผู้เรียนต้องใช้ประโยชน์จากขั้นที่ 1 มาสร้างรูปแบบของปัญหาขึ้นใหม่ ขั้นที่ 3 การแยกแยะปัญหาขั้นที่ 4 การเลือกใช้ ทฤษฎีหลักการ ความคิด และวิธีการที่เหมาะสมกับปัญหา ขั้นที่ 5 การใช้ข้อสรุปของวิธีการมาแก้ปัญหา ขั้นที่ 6 ผลที่ได้จากการแก้ปัญหา

5) แนวทางการพัฒนาความอดทนและความเพียรของครู โดย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบย่อยรายด้านตามดัชนีความต้องการจำเป็นของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้านความอดทนและความเพียร พบว่าวิธีการพัฒนาครูที่ผู้ตอบเลือกตอบมากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผลข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องชวณคิด มะเสนะ (2559) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในของบุคคลเมื่อได้รับแรงสนับสนุนจากภายนอกก็จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนำไปสู่การประสบความสำเร็จซึ่งการพัฒนาตนเองสามารถทำได้ หลายวิธีตามความถนัด และ พททธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตัวเอง คือ การที่ผู้ศึกษาตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหาแล้วผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ และ Knowles (1975) กล่าวว่า กระบวนการในการเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นวิธีการที่ผู้เรียนจงจัดการกระบวนการด้วยตนเอง โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1.การวินิจฉัยความต้องการในการเรียน 2.

กำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียน 3.การออกแบบแผนการเรียน 4.การดำเนินการเรียนรู้จากแหล่งวิทยากร 5.การประเมินผล

วิธีการพัฒนาครูที่ผู้ตอบเลือกรองลงมาคือการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ผลข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องพระสมุห์วัลลภ วลฺโลภ (2561) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญ อุปสรรค ด้านความสามารถที่จะอดทนและ ทนทานต่อปัญหาต่างๆ แก้ไขกำจัดสาเหตุ ของปัญหาให้สำเร็จ โดยมีวิธีปฏิบัติในการ แก้ปัญหาด้วยมรรค 8 คือจะอดทนต่อปัญหา ที่เผชิญโดยการพยายามเรียนรู้ตั้งใจทำงาน และแบ่งเวลาในการทำงานหลายๆงานได้ อย่างเหมาะสม ซึ่งจะสามารถผ่านพ้น ความ คับข้องใจในช่วง นั้นไปได้ดีโดยมีจิตใจที่เข้มแข็งมีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด และมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาให้ประสบ ความสำเร็จ และ Goldon (1993 อ้างอิงใน ประจวบ แหลมหลัก, 2547) ได้อธิบายว่า หลังจากการเผชิญกับปัญหาแล้ว จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการ เรียนรู้ 8 ขั้นตอน คือ 1.กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ 2.จัดกลุ่มผู้เรียน 3.ประชุมร่วมกัน 4. กลับไปทำงานเพื่อฝึกทักษะตามที่กำหนดไว้ 5.จัดกลุ่มย่อย กรณีมีปัญหาพิเศษ 6.จัดประชุมกลุ่มอีกครั้งเพื่อประเมิน 7.ดำเนินการซ้ำตามกระบวนการเดิม 8.จัดทำเอกสารเพื่อใช้ในการพัฒนางานคราวต่อไป

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครู ให้ครบทุกด้าน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้าน โดยพัฒนาด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไข้ปัญหา ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ ความอดทนและความเพียร ตามลำดับ

2. ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูในรูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน เนื่องจากมีค่าความถี่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญรูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงานเนื่องจากมีค่าความถี่สูงกว่า

3. ครูควรกำหนดแผนพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของตนเอง โดยเริ่มจากด้านการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด



### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโดยการพัฒนาเวลาปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เนื่องด้วยผลการวิจัยพบว่าวิธีการพัฒนาครูในรูปแบบนี้มีความถี่เป็นอันดับที่ 3 ซึ่งมีความน่าสนใจ และมีค่าใกล้เคียงกับวิธีการพัฒนาในอันดับที่ 2

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครู ด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดทั้งการวิเคราะห์ในองค์ประกอบหลักของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและองค์ประกอบรายด้านย่อยของความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ

3. ควรมีการวิจัยเพื่อประเมินระดับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครู เพื่อที่จะนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่สอดคล้องกับระดับความสามารถของครู

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่4)พ.ศ.2562. สืบค้นจาก [https://otepc.go.th/th/content\\_page/item/2635-4-2562.html](https://otepc.go.th/th/content_page/item/2635-4-2562.html)
- กัลยารัตน์ อนุพันธ์รัตน์คต. (2561). การเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนักศึกษาพยาบาล. *Journal of Boromarajonani College of Nursing*, 34, 154-163.
- ขวัญใจ เตชเสนสกุล. (2564). *VUCA World โลกแห่งความผันผวน New Normal ในยุคปัจจุบัน* สืบค้นจาก <https://kmc.exim.go.th/detail/20190927190855/20200115125851>.
- เขมณัฐ มิ่งศิริธรรม (2552). การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองบนเครือข่าย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 32(1), 6-13.
- จอมพล มงคลวานิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตรา ดุษฎีเมธา. (2555). *ปรับความคิด ชีวิตเปลี่ยนได้*. สมุทรปราการ: มายเบสท์บุ๊คส์.
- จินดา น้ำเจริญ. (2556). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย. *ปริญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิรภัทร มิ่งวัน และคณะ. (2558). *อิทธิพลของความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยมีแรงจูงใจทางอาชีพเป็นตัวแปรกำกับ*. *ปริญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- ชวนคิด มะเสนะ. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า*. *วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 16.
- โชติวัล พุกิจกาญจน์. (2556). *แนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทย*. *วารสารสังคมศาสตร์*, 1.
- ทรศนีย์ เปี่ยมกล้า. (2554). *รูปแบบภาวะผู้นำชาวอารมณและความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของปลัดอำเภอและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม*. (ปริญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สืบค้นจาก [http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Tassanee\\_Piamkla/fulltext.pdf](http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Tassanee_Piamkla/fulltext.pdf)
- ประจวบ แผลมหลัก. (2547). *การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน*. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2551). AQ พลังแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บิสคิด.
- นาริรัตน์ รักรัตนกุล. (2560). การพัฒนาวิชาชีพครู. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 11(1), 22-33.
- นุชนรา รัตนศิริประภา. (2564). ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค. วารสาร ศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 13(2). 424-442.
- บุญจันทร์ สีสันต์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของ นักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <https://opacimages.lib.kmitl.ac.th/medias/pdf/09027867.pdf>
- พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิติปัญญาและคณะ. (2562). จิตวิญญาณความเป็นครูมืออาชีพ. วารสาร มหาจุฬานาครทรรณ. 6(1). 31-37.
- พระสมุห์วัลลภ วลลโภ. (2561). การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคตาม หลักอริยสัจ 4. วารสารพุทธจิตวิทยา. 2(1), 16-30.
- พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2560). รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์และคณะ. (2560). รายงานการศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา: กรุงเทพฯ.
- พีระวรรณ สุวรรณลาภ. (2558). ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กร และความตั้งใจลาออกจากงาน : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายขายของสาย การบินแห่งหนึ่ง. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สืบค้นจาก [http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU\\_2015\\_5206035411\\_4537\\_3281.pdf](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5206035411_4537_3281.pdf)
- ภิญญาพัชญ์ ปลาถัดทอง. (2551). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการ เผชิญอุปสรรคของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 2. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุฎีบัณฑิต สาขาการ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธุ์รกุล. (2564). ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 15(3). 137-149.
- วรัฐา นพพรเจริญกุล และคณะ. (2562). ผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตที่มีต่อ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 5. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 12.

- วิทยา นาควิษระ. (2557). *เลี้ยงลูกให้ เก่ง ดี มีสุข IQ EQ MQ AQ*. กรุงเทพฯ: Goodbook.
- คันสนีย์ ฉัตรคุปต์. (2544). *การเรียนรู้อย่างมีความสุข: สารเคมีในสมองกับความทุกข์และการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ตซินดิเคท.
- ศุภกานต์ น่วมจะโป๊ะ. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค การรับรู้การละเมิดสัญญาทางจิตวิทยาและความตั้งใจออกของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). *คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์ / สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. นครปฐม: สถาบัน.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์: ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ภาวะผู้นำในการบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษา. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพมหานคร.*
- สุธิดา พลขานี. (2555). *การสร้างเสริมความสามารถในการเผชิญอุปสรรคของนิสิตนักศึกษาไทย. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต ปริญญานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต)*. สืบค้นจาก [http://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/36301/1/suthida\\_ph.pdf](http://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/36301/1/suthida_ph.pdf)
- สุคนธ์ สินธพานนท์. (2558). *การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่ เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: เทคนิคพรินติ้ง.
- สุนน ออมวิวัฒน์. (2554). *ครูศึกษากับความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วัชรินทร์ พี.พี.
- สุเมษย์ ทนกลัง. (2558). *การวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความความสามารถในการเผชิญการฟื้นฟ้อุปสรรคของนักศึกษาครูหลักสูตร 5 ปี ชั้นปีที่ 3 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่, 7, 109-125.*
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2553). *การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง*. สืบค้นจาก [http://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2012/7/1860\\_5273.pdf](http://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2012/7/1860_5273.pdf)
- สุวรรณ เนินทอง. (2558). *แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย วิทยาเขตทุ่งหินเทิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร: องค์การค้ำของ สกสค.

- สุภาภรณ์ เจริญประดับกุล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้น  
ฝ่อาอุปสรรคกับสัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วารสารปัญญาภิวัฒน์. 12(2). 149-159.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต2. (2564). แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2564.  
สืบค้นจาก [http://saraburi2.org/web/?module=view\\_memu\\_top&cluster\\_id=  
&id=138](http://saraburi2.org/web/?module=view_memu_top&cluster_id=&id=138) .
- อังคณา อ่อนธานี. (2561). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาที่  
เสริมสร้างความสามารถในการฟื้นฝ่อาอุปสรรค (AQ) สำหรับนักศึกษาครู. วารสาร  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 3, 326-341.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร.  
Kasem Bundit Journal, 20(1).

### ภาษาอังกฤษ

- Almeida, A. (2009). *DEVELOPMENT OF A PROGRAMMME FOR ENHANCING ADVERSITY QUOTIENT® OF STD VIIIth STUDENTS*. S.N.D.T Woman's University,
- Armstrong, M., and Taylor, S. (2014). *ARMSTRONG'S HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTIC*. United Kingdom: Kogan Page.
- Best, J. W. (1981). *Research in Education. 4rd ed*. Englewood.Cliff, N.J. : Prentice Hall.
- Bloom, B. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, the classification of educational goals – Handbook I: Cognitive Domain*. New York: McKay.
- Chatkhup. (2002). *Technique to promote IQ EQ AQ 3Q for success*. Bangkok: Creative Brain Institute.
- Dessler, G. (2020). *Human Resources Management 16th Ed*. New York: Pearson Education.
- Dorji, R., and Singh, K. (2019). *Role of adversity quotient in learning*. 11, 119-125.
- Feldman, R. S. (1996). *The Psychology of Adversity*. Massachusetts: The University of Massachusetts.
- Hulaikah, M. (2020). *The Effect of Experiential Learning and Adversity Quotient on Problem Solving Ability*. International Journal of Instruction, 13(1). 869-884.
- Knowles, M. S. (1975). *Self-Directed Learning: A Guide for Learner and Teachers*. Chicago: Association Press.
- Muztaba, M., Bahri, S., and Farizal, F. (2020). *THE EFFECTS OF ADVERSITY QUOTIENT AND SPIRITUAL QUOTIENT ON TEACHER PERFORMANCE*. Asian Journal of Science Education. 2(1). 64-70.
- Newby, T. J., Stepich, D. A., Lehman, J. D., and Rusell, J. D. (2006). *Educational Technology for Teaching and Learning*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Merrill.
- OECD. (2011). *Teachers Matter:Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*. Retrieved from <https://www.oecd.org/education/school/48627229.pdf>
- Parvathy, U., and Praseeda, M. (2014). *Relationship between Adversity Quotient and Academic Problems among Student Teachers*. IOSR Journal Of Humanities

- And Social Science, 19(11). Retrieved from <http://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol19-issue11/Version-7/D0191172326.pdf>
- Phoolka, S. (2012). *Adversity Quotient: A new paradigm to explore*. The International Journal's Research Journal of Social Science & Management. 3, 67-78.
- Singh, S., and Sharma, T. (2017). *Affect of Adversity Quotient on the occupational stress of IT managers in India*. Procedia Computer Science. 122, 86-93.
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity Quotient: Turning obstacles into opportunity*. New York: John Wiley & sons Inc.
- Wexley, G., and Latham, K. (1991). *Developing and training human resources in organizations*: Harper Collins Publishers.
- World economic forum. (2020). *These are the top 10 job skills of tomorrow and how long it takes to learn them*. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them>

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล

ตำแหน่ง ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ  
เป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. อาจารย์ ดร.พงษ์สิทธิ์ เพชรผล

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ  
และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. นายสุภัทรชัย กระสินหอม

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ระดับชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างแนวทาง

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล

ตำแหน่ง ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ  
เป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ดร.พิชิตชัย บุปผาโท

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

3. นางภัทรวดี โพธิ์นึ่งแดง

ตำแหน่ง ครู ระดับชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดชำผักแพว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและผลการวิเคราะห์ค่า IOC

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective  
Congruence) ของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ ทรงท่านที่			รวม	ค่าIOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
<b>สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (สำหรับผู้บริหาร)</b>								
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง	1	1	1	3	1	วัดได้	
2.	อายุ <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2) 31-35 ปี <input type="checkbox"/> 3) 36-40 ปี <input type="checkbox"/> 4) 41-45 ปี <input type="checkbox"/> 5) 46-50 ปี <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 50 ปี	0	1	1	2	0.67	วัดได้	ผศ. ดร.นันทรัตน์ ตัวเลือกที่ 1) แก้ไขเป็น ไม่น้อยกว่า 30 ปี, และไม่ควรถูกกำหนดตัวเลือก (cells) มากเกินไป (อาจรวม ข้อ 2)&3, 4)&5) ไว้ด้วยกัน
3.	ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 2) หัวหน้างานฝ่ายบุคคล	1	1	1	3	1	วัดได้	
4.	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 2 ปี <input type="checkbox"/> 2) 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 3) 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 4) 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 5) 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 20 ปี	0	1	1	2	0.67	วัดได้	อ.ดร พงษ์ลิขิต อาจจะปรับข้อ 1) “เป็นน้อยกว่า 1 ปี” ผศ. ดร.นันทรัตน์ ตัวเลือกที่ 2) แก้ไขเป็น 2-5 ปี และไม่ควรถูกกำหนดตัวเลือก (cells) มากเกินไป (แก้ไข 5) เป็น 16 ปี ขึ้นไป)
6.	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1)ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 2)ปริญญาเอก	1	1	1	3	1	วัดได้	อ.ดร พงษ์ลิขิต อาจจะเพิ่มปริญญาตรีเข้ามาเป็นตัวเลือกเพิ่ม

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ ทรงท่านที่			รวม	ค่าIOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	<input type="checkbox"/> 3) อื่นๆ (โปรด ระบุ).....							
7.	สถานที่ทำงาน <input type="checkbox"/> 1) โรงเรียนวัดxonหอม <input type="checkbox"/> 2) โรงเรียนวัดสุนทริกาวาส <input type="checkbox"/> 3) โรงเรียนวัดตาลเดี่ยว <input type="checkbox"/> 4) โรงเรียนวัดบ้านดง <input type="checkbox"/> 5) โรงเรียนบ้านโคกสะอาด <input type="checkbox"/> 6) โรงเรียนวัดชำผักแพว <input type="checkbox"/> 7) โรงเรียนวัดนาบุญ <input type="checkbox"/> 8) โรงเรียนบ้านโคกกรุง	1	1	1	3	1	วัดได้	
<b>สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (สำหรับครู)</b>								
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง	1	1	1	3	1	วัดได้	
2.	อายุ <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2) 31-35 ปี <input type="checkbox"/> 3) 36-40 ปี <input type="checkbox"/> 4) 41-45 ปี <input type="checkbox"/> 5) 46-50 ปี <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 50 ปี	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ. ดร.นันทรัตน์ ตัวเลือกที่ 1) แก้ไขเป็น ไม่ เกิน 30 ปี, และไม่ควรถ กำหนดตัวเลือก (cells) มากเกินไป (อาจรวม ข้อ 2)&3), 4)&5) ไว้ด้วยกัน
3.	ระดับชั้นที่สอน <input type="checkbox"/> 1) ครูระดับชั้นปฐมวัย <input type="checkbox"/> 2) ครูระดับชั้นประถมศึกษา <input type="checkbox"/> 3) ครูระดับชั้นมัธยมศึกษา	1	1	1	3	1	วัดได้	
4.	ประสบการณ์การทำงานใน ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 2 ปี	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ. ดร.นันทรัตน์ ตัวเลือกที่ 2) แก้ไขเป็น 2- 5 ปี และไม่ควรถกำหนด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้ ทรงท่านที่			รวม	ค่าIOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	<input type="checkbox"/> 2) 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 3) 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 4) 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 5) 46-50 ปี <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 50 ปี							<p>ตัวเลือก (cells) มากเกินไป (แก้ไข 5) เป็น 16 ปี ขึ้นไป)</p> <p>อ.ดร พงษ์ลิขิต อาจจะปรับข้อ 1) “เป็นน้อยกว่า 1 ปี”</p>
6.	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> 4) อื่นๆ (โปรดระบุ).....	1	1	1	3	1	วัดได้	
7.	สถานที่ทำงาน <input type="checkbox"/> 1) โรงเรียนวัดxonหอม <input type="checkbox"/> 2) โรงเรียนวัดสุนทริกาวาส <input type="checkbox"/> 3) โรงเรียนวัดตาลเดี่ยว <input type="checkbox"/> 4) โรงเรียนวัดบ้านดง <input type="checkbox"/> 5) โรงเรียนบ้านโคกสะอาด <input type="checkbox"/> 6) โรงเรียนวัดชำผักแพว <input type="checkbox"/> 7) โรงเรียนวัดนาบุญ <input type="checkbox"/> 8) โรงเรียนบ้านโคกกรุง	1	1	1	3	1	วัดได้	

**ตอนที่ 2** สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครู  
โรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ข้อคำถามตอนที่ 2

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปร ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสห วิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2(สำหรับผู้บริหาร)								
1.ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา หมายถึง สามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้อง เผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รับรู้ถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันทั่วทั้งที่ ประเมินระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ประเมิน วิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค สามารถแก้ไขสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย								
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา ในประเด็น ต่อไปนี้ของครูอยู่ในระดับใด								
1.)	ครูสามารถควบคุม สถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญ กับปัญหาและอุปสรรคที่ เกิดขึ้น	1	1	1	3	1	วัดได้	
2.)	ครูรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดขึ้นอย่างทันทั่วทั้งที่	1	1	1	3	1	วัดได้	
3.)	ครูสามารถประเมินระดับ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ได้	1	1	1	3	1	วัดได้	
4.)	ครูสามารถประเมินวิธีการ ตอบสนองต่อปัญหาและ อุปสรรค	1	0	1	2	0.67	วัดได้	อ.ดร พงษ์ลิขิต ขยายความ เพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจ ความหมายของการประเมิน วิธีการตอบสนอง....
5.)	ครูแก้ไขสถานการณ์ ปัญหา และอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ	1	1	1	3	1	วัดได้	
6.)	ครูมีความกระฉับกระเฉงใน แก้ไขสถานการณ์ ปัญหาและ อุปสรรค	0	1	1	2	0.67	วัดได้	ผศ. ดร.นันทรัตน์ น่าจะใช้ความกระตือรือร้น มากกว่า กระฉับกระเฉง
7.)	ครูมีความคิดเชิงรุกคิดว่า ปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ. ดร.นันทรัตน์ ปรับนิดหน่อย: มีความคิดเชิง



ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปร ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	ทำหาย							รูก และมองปัญหาและ อุปสรรคเป็นสิ่งทำหาย
<b>2.ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ</b> หมายถึง สามารถวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุ โดยพิจารณาจากตัวเอง ก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิด ระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข								
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ ในประเด็นต่อไปนี้ของครูอยู่ ในระดับใด								
8.)	ครูสามารถวิเคราะห์ค้นหา ถึงสาเหตุของปัญหาและ อุปสรรค	1	1	1	3	1	วัดได้	
9.)	ครูสามารถระบุสิ่งที่ต้องการ แก้ไข	1	1	1	3	1	วัดได้	
<b>3.ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ</b> หมายถึง ความกล้าที่จะ รับผิดชอบว่าปัญหานั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ วัดผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิต มากน้อยเพียงใด สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบและความเสียหายที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เป็นผู้พร้อมจะเผชิญปัญหา								
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความรับผิดชอบต่ออุปสรรคและรับมือกับผลกระทบ ในประเด็นต่อไปนี้ ของครูอยู่ในระดับใด								
10.)	ครูกล้าที่จะรับผิดชอบว่า ปัญหาและอุปสรรคนั้นเป็น ของตนเอง ยินดีรับผิดชอบใน สิ่งที่ตนกระทำ	1	0	1	2	0.67	วัดได้	อ.ดร พงษ์ลิขิต แบ่งเป็นสอง คำถาม เนื่องจากมีสองตัว บ่งชี้คือ 1.กล้าที่จะยอมรับ และ2.ยินดีรับผิดชอบ
11.)	ครูสามารถวัดผลกระทบของ ปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิต มากน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1	วัดได้	อ.ดร พงษ์ลิขิต วัดผลกระทบ อาจปรับภาษาปรับคำเพื่อให้ ผู้ตอบเข้าใจง่ายขึ้น”
12.)	ครูสามารถควบคุมอารมณ์ ด้านลบ	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ. ดร.นันทรัตน์ ควรยกตัวอย่างประกอบว่า อารมณ์ด้านลบมีอะไรบ้าง เช่น ความโกรธอารมณ์ ฉุนเฉียว
13.)	ครูสามารถควบคุม ผลกระทบ และความเสียหาย	1	0	1	2	0.67	วัดได้	อ.ดร พงษ์ลิขิต ตัดเมื่อมี ปัญหาเกิดขึ้นไม่จมอยู่กับ

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปรผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	ที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตเมื่อ มีปัญหาเกิดขึ้นไม่จมอยู่กับความทุกข์ที่มากับปัญหา							ความทุกข์ที่มากับปัญหา ออก และเพิ่มคำถามอีกหนึ่งข้อคือ 14) ครูสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น
<b>4.ความอดทนและความเพียร</b> หมายถึง การมีความพยายามและมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การมีแรงจูงใจการมีความมุ่งมั่นความขยันหมั่นเพียร กระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค อดทน และทนทานต่อปัญหาต่างๆ พยายามจัดให้หมดไปได้ อย่างถูกวิธี								
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความอดทนและความเพียร ในประเด็นต่อไปนี้ของครูอยู่ในระดับใด								
14.)	ครูมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค	1	1	1	3	1	วัดได้	อ.ดร พงษ์ลิขิต ความพยายามในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคหรือความพยายามในการทำงานให้สำเร็จตรวจสอบดูนิยามให้ชัดเจน”
15.)	ครูมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1	วัดได้	
16.)	ครูมีความมุ่งมั่นความขยันหมั่นเพียร การกระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค	1	1	1	3	1	วัดได้	อ.ดร พงษ์ลิขิต ตัดคำว่า “ความ” หน้าคำว่า “ขยัน” ออก และ ตัดคำว่า “การกระทำในสิ่งที่มุ่งหวัง” ออก ต่อด้วยโดย...
17.)	ครูมีความอดทน และทนทานต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ. ดร.นันทรัตน์ ปรับคำนิเด หน้อย: มีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค อ.ดร พงษ์ลิขิต อดทนและทนทานเหมือนกันหรือไม่
18.)	ครูพยายามจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ. ดร.นันทรัตน์ ควรยกตัวอย่างประกอบหรือ

ชื่อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปรผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	ถูกวิธี							ขยายความให้เห็นชัดเจนถึงวิธีการขจัดปัญหาและอุปสรรคโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่คอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2(สำหรับครู)								
1.ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา หมายถึง สามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รับรู้ถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที ประเมินระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ประเมินวิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค สามารถแก้ไขสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย								
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา ในประเด็นต่อไปนี้ของท่านอยู่ในระดับใด								
1.)	ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น	1	1	1	3	1	วัดได้	
2.)	ท่านรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที	1	1	1	3	1	วัดได้	
3.)	ท่านสามารถประเมินระดับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้	1	1	1	3	1	วัดได้	
4.)	ท่านสามารถประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค	1	0	1	2	0.67	วัดได้	อ.ดร พงษ์ลิขิต ขยายความเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจความหมายของการประเมินวิธีการตอบสนอง....
5.)	ท่านแก้ไขสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ	1	1	1	3	1	วัดได้	
6.)	ท่านมีความกระฉับกระเฉง	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ. ดร.นันทรัตน์

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปรผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
	ในแก้ไขสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรค							น่าจะใช้ความกระตือรือร้นมากกว่า กระฉับกระเฉง
7.)	ท่านมีความคิดเชิงรุกคิดว่า ปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ. ดร.นันทรัตน์ ปรับนิดหน่อย: มีความคิดเชิงรุก และมองปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย
<b>2.ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ</b> หมายถึง สามารถวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุ โดยพิจารณาจากตัวเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิด ระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข								
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา ในประเด็นต่อไปนี้อยู่ท่านอยู่ในระดับใด								
8.)	ท่านสามารถสามารถวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค	1	1	1	3	1	วัดได้	
9.)	ท่านสามารถระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข	1	1	1	3	1	วัดได้	
<b>3.ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ</b> หมายถึง ถ้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหานั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ วัดผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบและความเสียหายที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เป็นผู้พร้อมจะเผชิญปัญหา								
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา ในประเด็นต่อไปนี้อยู่ท่านอยู่ในระดับใด								
10.)	ท่านกล้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหาและอุปสรรคนั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ	1	0	1	2	0.67	วัดได้	อ.ดร พงษ์ลิขิต แบ่งเป็นสองคำถาม เนื่องจากมีสองตัวบ่งชี้คือ 1.กล้าที่จะยอมรับและ2.ยินดีรับผิดชอบ
11.)	ท่านสามารถวัดผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1	วัดได้	อ.ดร พงษ์ลิขิต วัดผลกระทบ อาจปรับภาษาปรับคำเพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจง่ายขึ้น”
12.)	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ. ดร.นันทรัตน์ ควรยกตัวอย่างประกอบว่าอารมณ์ด้านลบมีอะไรบ้าง

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปร ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
								เช่น ความโกรธอารมณ์ ฉุนเฉียว
13.)	ท่านสามารถควบคุม ผลกระทบ และความเสียหาย ที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิต เมื่อ มีปัญหาเกิดขึ้นไม่จมอยู่ กับความทุกข์ที่มากับปัญหา	1	0	1	2	0.67	วัดได้	อ.ดร พงษ์ลิขิต ตัดเมื่อมี ปัญหาเกิดขึ้นไม่จมอยู่กับ ความทุกข์ที่มากับปัญหา ออก และเพิ่มคำถามอีกหนึ่ง ข้อคือ 1.4) ครูสามารถเผชิญ กับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น
<p><b>4.ความอดทนและความเพียร</b> หมายถึง มีความพยายามและมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การมี แรงจูงใจการมีความมุ่งมั่นความขยันหมั่นเพียร กระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค อดทน และทนทานต่อ ปัญหาต่างๆ พยายามขจัดให้หมดไปได้ อย่างถูกวิธี</p>								
<p>สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา ในประเด็น ต่อไปนี้ของท่านอยู่ในระดับใด</p>								
14.)	ท่านมีความพยายามในการ แก้ไขปัญหาและอุปสรรค	1	1	1	3	1	วัดได้	อ.ดร พงษ์ลิขิต ความ พยายามในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคหรือความ พยายามในการทำงานให้ สำเร็จตรวจสอบดูนิยามให้ ชัดเจน”
15.)	ท่านมีเป้าหมายในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1	วัดได้	
16.)	ท่านมีความมุ่งมั่นความ ขยันหมั่นเพียร การกระทำใน สิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่อ อุปสรรค	1	1	1	3	1	วัดได้	อ.ดร พงษ์ลิขิต ตัดคำว่า “ความ”หน้าคำว่า “ขยัน” ออก และ ตัดคำว่า “การ กระทำในสิ่งที่มุ่งหวัง” ออก ต่อด้วยโดย...
17.)	ท่านมีความอดทน และ ทนทานต่อปัญหาและ อุปสรรคต่างๆ	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ. ดร.นันทรัตน์ ปรับคำนิ หน่วย: มีความอดทนในการ แก้ไขปัญหาและฝ่าฟัน



		รูปแบบการพัฒนา ในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)				รูปแบบการพัฒนา นอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)				1	2	3				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)							
		การชี้แนะ (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การเรียนรู้จากการทำงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การฝึกอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)								
<p><b>1.ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา หมายถึง</b> ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รับรู้ถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันที่ ประเมินระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ประเมินวิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค สามารถแก้ไขสถานการณ์ ปัญหา และอุปสรรคได้อย่างไม่ถดถะ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย</p> <p>ในความคิดเห็นของท่าน วิธีการพัฒนาครูในประเด็นต่อไปนี้ <b>ควรเป็นแบบใด</b> (โปรดเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)</p>																
1.)	ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ. ดร.นันทรัตน์ อัจฉรวบ 1)-7) เป็นข้อใหญ่ข้อเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องแยกตัวแปรย่อย ๆ (ข้อ ปรับ wording ในข้อ 6. จาก กระฉับกระเฉง เป็น “กระตือรือร้น”
2.)	ความสามารถในการรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันที่	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1	วัดได้	
3.)	ความสามารถในการประเมิน	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อความ	การพัฒนาครู								ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปรผล	ข้อเสนอแนะ
		รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)				รูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)				1	2	3				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)							
		การชี้แนะ (Coaching)	ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การเรียนรู้จากการทำงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การฝึกอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)							
	ระดับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้															
4.)	ความสามารถในการประเมินระดับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1	วัดได้	
5.)	ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1	วัดได้	
6.)	การมีความกระฉับกระเฉง	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1	วัด	



ข้อ	ข้อความ	การพัฒนาครู							ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปรผล	ข้อเสนอแนะ		
		รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)				รูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)				1	2					3	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)								
		การชี้แนะ (Coaching)	ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การเรียนรู้จากการทำงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การฝึกอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)								
	ในแก้ไขสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรค															ได้	
7.)	การมีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1		วัดได้	
<b>2.ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ</b> การวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหา โดยพิจารณาจากตัวเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิด โดยหาว่าสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นมาจาก สาเหตุใด ระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข																	
8.)	ความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1		วัดได้	ผศ. ดร.นันทรัตน์ อาจารย์รวม 8)&9) เป็นข้อเดียวกัน

ข้อ	ข้อความ	การพัฒนาครู								ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปรผล	ข้อเสนอแนะ
		รูปแบบการพัฒนาในเวลปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)				รูปแบบการพัฒนา นอกเวลปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)				1	2	3				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)							
		การชี้แนะ (Coaching)	ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การเรียนรู้จากกรปฏิบัติงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การฝึกอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)							
9.)	ความสามารถในการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1	วัดได้	
<b>3.ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ หมายถึง</b> ถ้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหานั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ การวัดผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบ และความเสียหายที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตเมื่อ มีปัญหาเกิดขึ้น เป็นผู้พร้อมจะเผชิญปัญหา																
10.)	ความสามารถในการกล้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหาและอุปสรรคนั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ. ดร. นันทรัตน์ อาจรวมข้อ 10)-13) เป็นข้อเดียวกัน
11.)	ความสามารถในการวัดผล									1	1	1	3	1	วัด	

ข้อ	ข้อความ	การพัฒนาครู							ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปรผล	ข้อเสนอแนะ	
		รูปแบบการพัฒนาในเวลปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)				รูปแบบการพัฒนา นอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)				1	2					3
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)							
		การชี้แนะ (Coaching)	ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การเรียนรู้จากกรปฏิบัติงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การฝึกอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	การเรียนรู้ด้วยกานำตนเอง (Self-directed learning)							
	กระทบของปัญหา														ได้	
12.)	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ด้านลบ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1	วัดได้	
13.)	ความสามารถในการควบคุมผลกระทบและความเสียหายที่จะส่งต่อการดำเนินชีวิตเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นไม่จมอยู่กับความทุกข์ที่มา กับปัญหา	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1	วัดได้	

4.ความอดทนและความเพียร หมายถึง การมีความพยายามและมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การมีแรงจูงใจการ

ข้อ	ข้อความ	การพัฒนาครู							ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปรผล	ข้อเสนอแนะ	
		รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)				รูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)				1	2					3
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)							
		การชี้แนะ (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การเรียนรู้จากการทำงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การฝึกอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)								
<p>มีความมุ่งมั่นความขยันหมั่นเพียร การกระทำในสิ่งที่มีหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค อดทน และทนทานต่อปัญหาต่างๆ พยายามขจัดให้หมดไปได้ อย่างถูกวิธี</p>																
14.)	การมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1	วัดได้	ผศ. ดร.นันทรัตน์ อาจารย์รวมข้อ 14)-18) เป็นข้อเดียวกัน (ปรับ wording ข้อ 17) เป็น “มีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค”
15.)	การมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1	วัดได้	
16.)	การมีความมุ่งมั่นความขยัน	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1	วัดได้	

ข้อ	ข้อความ	การพัฒนาครู								ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณ วุฒิ ท่าน ที่			รวม	ค่า IOC	แปร ผล	ข้อเสนอแนะ
		รูปแบบการพัฒนา ในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)				รูปแบบการพัฒนา นอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)				1	2	3				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)							
		การชี้แนะ (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การเรียนรู้จากการทำงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การฝึกอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)								
	มันเพียร การ กระทำในสิ่งที่ มุ่งหวังโดยไม่ ท้อแท้ต่อ อุปสรรค															
17.)	การมีความ อดทน และ ทนทานต่อ ปัญหาและ อุปสรรคต่างๆ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1	วัด ได้	
18.)	ความสามารถใน การจัดปัญหา และอุปสรรคให้ หมดไปได้ อย่าง ถูกวิธี	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	1	1	1	3	1	วัด ได้	

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสามารถในการ  
เผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค

ข้อ	ข้อความถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปร ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
1.)	ท่านคิดว่าแนวทางหรือ วิธีการพัฒนา ความสามารถในการ ควบคุมสถานการณ์และ แก้ไขปัญหาของครุควร เป็นอย่างไร	-	1	1	2	0.67	วัดได้	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ หากเป็นคำถาม ปลายเปิดไม่ต้อง ประเมิน IOC ก็ได้ค่ะ
2.)	ท่านคิดว่าแนวทางหรือ วิธีการพัฒนา ความสามารถในการ วิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ ของครุควรเป็นอย่างไร	-	1	1	2	0.67	วัดได้	
3.)	ท่านคิดว่าแนวทางหรือ วิธีการพัฒนาความ รับผิดชอบต่อปัญหาและ อุปสรรคพร้อมทั้ง สามารถรับมือกับ ผลกระทบของครุควรเป็น อย่างไร	-	1	1	2	0.67	วัดได้	
4.)	ท่านคิดว่าแนวทางหรือ วิธีการพัฒนาความอดทน และความเพียรของครุ ควรเป็นอย่างไร	-	1	1	2	0.67	วัดได้	



ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครู  
โรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๒

### คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่า  
อุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครู  
โรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบทุกข้อคำถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
โดยกำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

**ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient)** หมายถึง  
ความสามารถในการเผชิญหรือตอบสนองต่อปัญหา อุปสรรคของแต่ละบุคคล และสามารถหาทาง  
แก้ไขปัญหาคด้วยความมุ่งมั่น อดทน จนสามารถฟื้นฝ่าและเอาชนะปัญหาได้ ประกอบไปด้วย 4  
องค์ประกอบ คือ 1.ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา 2.ความสามารถในการ  
วิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ 3.ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับ  
ผลกระทบ 4.ความอดทนและความเพียร

**ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา** หมายถึง สามารถควบคุม  
สถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รับรู้ถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที  
ประเมินระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ประเมินวิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค สามารถแก้ไขสถานการณ์  
ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาเป็น  
สิ่งที่ท้าทาย

**ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ** หมายถึง สามารถวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุ  
โดยพิจารณาจากตัวเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิด ระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข

**ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ** หมายถึง  
กล้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหานั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ วัตถุประสงค์ของ

ปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบและความเสียหายที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เป็นผู้ที่พร้อมเผชิญกับปัญหา

**ความอดทนและความเพียร** หมายถึง มีความพยายามและมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การมีแรงจูงใจการมีความมุ่งมั่นความขยันมั่นเพียร กระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค อดทน และทนทานต่อปัญหาต่างๆ พยายามขจัดให้หมดไปได้ อย่างถูกวิธี

**การพัฒนาครู** หมายถึง การพัฒนาบุคลากร การเพิ่มพูนความรู้ คักยภาพ ทักษะคุณคิ พฤติกรรม ทักษะและสรรมณนะของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภัพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยมีรูปแบบการพัฒนาครู 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงำน รูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงำน

**รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงำน (On-the-Job Training)** หมายถึง การที่ครูได้เรียนรู้เทคนิควิธีการการทำงานจนเกิดทักษะและความชำนาญจากการลงมือปฏิบัติหรือการแนะนำจากผู้อื่น ประกอบด้วย การชี้แนะ (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงำน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)

**การชี้แนะ (Coaching)** หมายถึง การพัฒนาครูด้วยการโค้ชภายใต้การดูแลของผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ผู้รับการชี้แนะสามารถจัดระบบความคิด ทบทวนการทำงานของตนเอง และหาแนวทางในการพัฒนางำน และแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มีเป้าหมายคือ การแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)** หมายถึง การพัฒนาครูผ่านพี่เลี้ยง ผู้ที่มีประสบการณ์ เป็นที่ยอมรับไว้วางใจ ผ่านปัญหาและเหตุการณ์ต่างๆ จนสามารถ ให้คำแนะนำผู้อื่นได้พี่เลี้ยงจึงมีหน้าที่หลักในการสอน ให้คำแนะนำ พัฒนาทักษะและดึงศักยภาพ แบ่งปันประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นและปัญหาของครู โดยครูจะนำตัวอย่างประสบการณ์และคำแนะนำอย่างใกล้ชิด เพื่อประยุกต์ใช้กับประเด็นและปัญหาของตนเองผ่านการใช้วิจารณญาณของตัวครู รวมถึงเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรไป พร้อมๆกัน

**การเรียนรู้จากการปฏิบัติงำน** หมายถึง การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์เป็นฐานหรือผ่านประสบการณ์หรือการทำงานให้เกิดทักษะความรู้ จากการปฏิบัติงำนโดยตรงในกลุ่มงำนเพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจผ่านการรับมือกับความท้าทายที่เกิดจากงำน

**การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)** หมายถึง รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการนำองค์ความรู้มาแลกเปลี่ยนเพื่อให้ เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือการนำองค์ความรู้ของบุคคลอื่นมาสร้างองค์ความรู้ใหม่ของตนเอง

**รูปแบบการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่ครูได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานจนเกิดทักษะและความชำนาญนอกเหนือเวลาการทำงานประกอบด้วย การฝึกอบรมเชิงบรรยาย การอบรมเชิงปฏิบัติการ(workshop) การศึกษาดูงาน(Field Trip) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)

**การฝึกอบรมเชิงบรรยาย** หมายถึง การอบรมแบบอธิบายเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ เน้นสื่อสารทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้อบรมแต่อาจจะเปิดโอกาสซักถามได้ตามความเหมาะสม

**การอบรมเชิงปฏิบัติการ(workshop)** หมายถึง เป็นวิธีการเรียนรู้เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้ฝึกอบรมแก้ปัญหาโดยผู้เข้าร่วมการอบรมจะต้องเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ

**การศึกษาดูงาน(Field Trip)** หมายถึง เข้าศึกษาดูงานในองค์กรที่เป็นต้นแบบในการดำเนินงานหรือมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ(BestPractice)เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจได้สอบถามปัญหา ได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาความสามารถของตน อีกทั้งยังสามารถนำ ความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

**การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง(Self-directed learning)** หมายถึง เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในของบุคคล จะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ เมื่อได้รับแรงสนับสนุนจากภายนอกก็จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนำไปสู่การประสบความสำเร็จซึ่งการพัฒนาตนเองสามารถทำได้หลายวิธีตามความถนัด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน มีจำนวน 11 หน้า ดังนี้

**ตอนที่ 1** สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) จำนวน 6 ข้อ

**ตอนที่ 2** สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ซึ่งลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

**ตอนที่ 3** วิธีการพัฒนาครูโรงเรียนสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ตามกรอบความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นแบบเลือกตอบ (Check lists) แต่ละข้อมีคำถามปลายเปิด จำนวน 20 ข้อ

**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการวิจัยอย่างเคร่งครัด ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และสถานภาพของท่านแต่ประการใด ขอความกรุณาจากท่านตอบให้ครบทุกข้อและตรงกับความจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้พัฒนาคุณลักษณะของครูได้จริง ขอเรียนว่าการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย

มิได้มุ่งศึกษาบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ โดยจะเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามแต่ละตอนที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วน และขอได้โปรดส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยเมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุชานันท์ พันทวี

นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย(สำหรับผู้บริหาร)

### ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับสถานภาพปัจจุบันของท่าน

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1.1 เพศ

- 1) ชาย  2) หญิง

#### 1.2 อายุ

- 1) ไม่เกิน 30 ปี  
 2) 31-40 ปี  
 3) 41-50 ปี  
 4) มากกว่า 50 ปี

#### 1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา  
 2) หัวหน้างานฝ่ายบุคคล

#### 1.4 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

- 1) น้อยกว่า 1 ปี  
 2) 1-5 ปี  
 3) 6-10 ปี  
 4) 11-15 ปี  
 5) 16ปีขึ้นไป

#### 1.5 ระดับการศึกษาสูงสุด

- 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
 2) ปริญญาโท  
 3) ปริญญาเอก  
 4) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

## 1.6 สถานที่ทำงาน

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1) โรงเรียนวัดxonหอม    | <input type="checkbox"/> 2) โรงเรียนวัดสุนทรภิกาวาส |
| <input type="checkbox"/> 3) โรงเรียนวัดตาลเดี่ยว | <input type="checkbox"/> 4) โรงเรียนวัดบ้านดง       |
| <input type="checkbox"/> 5) โรงเรียนบ้านโคกสะอาด | <input type="checkbox"/> 6) โรงเรียนวัดชำผักแพว     |
| <input type="checkbox"/> 7) โรงเรียนวัดนาบุญ     | <input type="checkbox"/> 8) โรงเรียนบ้านโคกกรุง     |

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสามารถในการ  
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสระบุรีเขต 2

**คำชี้แจง**

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  
ช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์”

1) **สภาพปัจจุบัน** หมายถึง สิ่งที่ท่านได้ปฏิบัติ พบเห็น หรือรู้สึกว่ามี การดำเนินการใน  
ปัจจุบันสำหรับ

2) **สภาพที่พึงประสงค์** หมายถึง สิ่งที่ท่านคาดหวัง หรือเห็นควรให้มีการปฏิบัติในอนาคต  
สำหรับ

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน” “สภาพที่พึงประสงค์”

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

### ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<p>1.ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา หมายถึง ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รับรู้ถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันที่ ประเมินระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ประเมินวิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค สามารถแก้ไขสถานการณ์ ปัญหา และอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย</p>											
1.)	ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
					✓		✓				

จากตัวอย่างคำตอบด้านบนจะหมายถึง ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย และท่านต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติหรือพัฒนาทักษะดังกล่าวในระดับมากที่สุด

จบตัวอย่าง



## คำถาม

ข้อที่	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>1.ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา</b> หมายถึง สามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รับผิดชอบต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที ประเมินระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ประเมินวิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค สามารถแก้ไขสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย											
1.)	ครูสามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.)	ครูรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.)	ครูสามารถประเมินระดับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.)	ครูสามารถประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคว่าวิธีการตอบสนองนี้ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคนั้นมากน้อยเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.)	ครูแก้ไขสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.)	ครูมีความกระตือรือร้นในแก้ไขสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.)	ครูมีความคิดเชิงรุก และมองปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>2.ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ</b> หมายถึง สามารถวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุ โดยพิจารณาจากตัวเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิด ระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข											
8.)	ครูสามารถวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.)	ครูสามารถระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>3. ความรับผิดชอบต่อปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ</b> หมายถึง กล้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหานั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ วัดผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบและความเสียหายที่จะส่งผลการ											

ข้อที่	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ดำเนินชีวิตเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เป็นผู้ที่พร้อมจะเผชิญปัญหา											
10.)	ครูกล้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหาและอุปสรรคนั้นเป็นของตนเอง										
11.)	ครูยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12.)	ครูสามารถประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.)	ครูสามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ เช่น ความโกรธ อารมณ์ฉุนเฉียวได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.)	ครูสามารถควบคุมผลกระทบ และความเสียหายที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิต	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15.)	ครูสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>4.ความอดทนและความเพียร</b> หมายถึง มีความพยายามและมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การมีแรงจูงใจการมีความมุ่งมั่นความขยันหมั่นเพียร กระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค อดทน และทนทานต่อปัญหาต่างๆ พยายามขจัดให้หมดไปได้ อย่างถูกวิธี											
16.)	ครูมีความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
17.)	ครูมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18.)	ครูมีความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร โดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
19.)	ครูมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
20.)	ครูพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้ อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

**ตอนที่ 3** วิธีการพัฒนาครูโรงเรียนสหวิทยาศึกษาแก่คอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สระบุรีเขต 2 ตามกรอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ข้อคำถาม	การพัฒนาครู							
	รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)				รูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	การชี้แนะ (Coaching)	ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การเรียนรู้จากการทำงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การฝึกอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)
<p><b>1.ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา หมายถึง</b> ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รับรู้ถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันทั่วทั้งที่ ประเมินระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ประเมินวิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค สามารถแก้ไขสถานการณ์ ปัญหา และอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย</p> <p>ในความคิดเห็นของท่าน วิธีการพัฒนาครูในประเด็นต่อไปนี้ <b>ควรเป็นแบบใด</b>(โปรดเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด สามารถเลือกเกิน 1 ข้อ)</p>								
ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันทั่วทั้งที่	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการประเมินระดับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการประเมินระดับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ ปัญหา และอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

ข้อคำถาม	การพัฒนาครู							
	รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)				รูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	การชี้แนะ (Coaching)	ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การเรียนรู้จากการทำงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การฝึกอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)
การมีความกระฉับกระเฉงในแก้ไขสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรค	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
การมีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<p><b>2.ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ</b> การวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหา โดยพิจารณาจากตัวเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิด โดยหาว่าสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุใด ระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข</p> <p>ในความคิดเห็นของท่าน วิธีการพัฒนาครูในประเด็นดังกล่าว <b>ควรเป็นแบบใด</b>(โปรดเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด สามารถเลือกเกิน 1 ข้อ)</p>								
ความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<p><b>3.ความรับผิดชอบต่ออุปสรรคและรับมือกับผลกระทบ</b> หมายถึง กล้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหานั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ การวัดผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบ และความเสียหายที่จะส่งผลการดำเนินชีวิตเมื่อ มีปัญหาเกิดขึ้น เป็นผู้ที่พร้อมจะเผชิญปัญหา</p> <p>ในความคิดเห็นของท่าน วิธีการพัฒนาครูในประเด็นดังกล่าว <b>ควรเป็นแบบใด</b>(โปรดเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด สามารถเลือกเกิน 1 ข้อ)</p>								

ข้อคำถาม	การพัฒนาครู							
	รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)				รูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	การชี้แนะ (Coaching)	ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การเรียนรู้จากการทำงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การฝึกอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)
ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ด้านลบ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการกล้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหาและอุปสรรคนั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการควบคุมผลกระทบ และความเสียหายที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นไม่จมอยู่กับความทุกข์ที่มากับปัญหา	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
4. <b>ความอดทนและความเพียร</b> หมายถึง การมีความพยายามและมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การมีแรงจูงใจการมีความมุ่งมั่นความขยันมั่นเพียร การกระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค อดทน และทนทานต่อปัญหาต่างๆ พยายามขจัดให้หมดไปได้ อย่างถูกวิธี								
ในความคิดเห็นของท่าน วิธีการพัฒนาครูในประเด็นดังกล่าว ควรเป็นแบบใด(โปรดเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด สามารถเลือกเกิน 1 ข้อ)								
การมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
การมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
การมีความมุ่งมั่นความขยันมั่นเพียร การ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

ข้อคำถาม	การพัฒนาครู							
	รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)				รูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	การชี้แนะ (Coaching)	ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การเรียนรู้จากการทำงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การฝึกอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)
กระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ก่อให้เกิดอุปสรรค								
การมีความอดทน และทนทานต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้ อย่างถูกวิธี	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.) ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหาของครูควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2.) ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของครูควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3.) ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบต่ออุปสรรคและรับมือกับผลกระทบของครูควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

4.) ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาความอดทนและความเพียรของครูควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย(สำหรับครู)

### ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับสถานภาพปัจจุบันของท่าน

#### ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

##### 1.1 เพศ

1) ชาย

2) หญิง

##### 1.2 อายุ

1) ไม่เกิน 30 ปี

2) 31-40 ปี

3) 41-50 ปี

4) มากกว่า 50 ปี

##### 1.3 ระดับชั้นที่สอน

1) ครูระดับชั้นปฐมวัย

2) ครูระดับชั้นประถมศึกษา

3) ครูระดับชั้นมัธยมศึกษา

##### 1.4 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

1) น้อยกว่า 1 ปี

2) 1-5 ปี

3) 6-10 ปี

4) 11-15 ปี

5) 16 ปีขึ้นไป

##### 1.5 ระดับการศึกษาสูงสุด

1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

2) ปริญญาโท

3) ปริญญาเอก

4) อื่นๆ (โปรดระบุ).....



### 1.6 สถานที่ทำงาน

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1) โรงเรียนวัดxonหอม    | <input type="checkbox"/> 2) โรงเรียนวัดสุนทรภิกาวาส |
| <input type="checkbox"/> 3) โรงเรียนวัดตาลเดี่ยว | <input type="checkbox"/> 4) โรงเรียนวัดบ้านดง       |
| <input type="checkbox"/> 5) โรงเรียนบ้านโคกสะอาด | <input type="checkbox"/> 6) โรงเรียนวัดชำผักแพว     |
| <input type="checkbox"/> 7) โรงเรียนวัดนาบุญ     | <input type="checkbox"/> 8) โรงเรียนบ้านโคกกรุง     |

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความสามารถในการเผชิญ  
และฟื้นฟูอุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่คอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สระบุรีเขต 2

**คำชี้แจง**

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  
“สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์”

1) **สภาพปัจจุบัน** หมายถึง สิ่งที่ท่านได้ปฏิบัติ พบเห็น หรือรู้สึกว่ามี การดำเนินการในปัจจุบัน  
สำหรับ

2) **สภาพที่พึงประสงค์** หมายถึง สิ่งที่ท่านคาดหวัง หรือเห็นควรให้มีการปฏิบัติในอนาคตสำหรับ  
เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน” “สภาพที่พึงประสงค์”

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

### ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>1.ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา</b> หมายถึง ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รับรู้ถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที ประเมินระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ประเมินวิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค สามารถแก้ไขสถานการณ์ ปัญหา และอุปสรรคได้ อย่างไม่ลดละ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย											
1.)	ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
					✓		✓				

จากตัวอย่างคำตอบด้านบนจะหมายถึง ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย และท่านต้องการ/พึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติหรือพัฒนาทักษะดังกล่าวในระดับมากที่สุด

จบตัวอย่าง

## คำถาม

ข้อที่	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>1.ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา</b> หมายถึง สามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รับรู้ถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที ประเมินระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ประเมินวิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค สามารถแก้ไขสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำลาย											
1.)	ท่านสามารถควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.)	ท่านรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.)	ท่านสามารถประเมินระดับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.)	ท่านสามารถประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคว่าวิธีการตอบสนองนี้ส่งผลต่อปัญหาและอุปสรรคนั้นมากน้อยเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.)	ท่านแก้ไขสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.)	ท่านมีความกระตือรือร้นในแก้ไขสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7.)	ท่านมีความคิดเชิงรุก และมองปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งทำลาย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>2.ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ</b> หมายถึง สามารถวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุ โดยพิจารณาจากตัวเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิด ระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข											
8.)	ท่านสามารถสามารถวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.)	ท่านสามารถระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>3.ความรับผิดชอบต่ออุปสรรคและรับมือกับผลกระทบ</b> หมายถึง กล้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหานั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ วัดผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบและความเสียหายที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เป็นผู้ที่พร้อมจะเผชิญปัญหา											

ข้อที่	ข้อความถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10.)	ท่านกล้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหาและอุปสรรคนั้นเป็นของตนเอง										
11.)	ท่านยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12.)	ท่านสามารถประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13.)	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ เช่น ความโกรธ อารมณ์ฉุนเฉียวได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14.)	ท่านสามารถควบคุมผลกระทบ และความเสียหายที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิต	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15.)	ท่านสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น										
<b>4.ความอดทนและความเพียร</b> หมายถึง มีความพยายามและมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การมีแรงจูงใจการมีความมุ่งมั่นความขยันหมั่นเพียร กระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค อดทน และทนทานต่อปัญหาต่างๆ พยายามขจัดให้หมดไปได้ อย่างถูกวิธี											
16.)	ครุมีความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
17.)	ท่านมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
18.)	ท่านมีความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร โดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
19.)	ท่านมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
20.)	ท่านพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

**ตอนที่ 3** วิธีการพัฒนาครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่คอร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สระบุรีเขต 2 ตามกรอบความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค

ข้อคำถาม	การพัฒนาครู							
	รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)				รูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	การชี้แนะ (Coaching)	ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การเรียนรู้จากการทำงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การฝึกอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)
1.ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหา หมายถึง ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รับรู้ถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที ประเมินระดับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ประเมินวิธีการตอบสนองต่ออุปสรรค สามารถแก้ไขสถานการณ์ ปัญหา และอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ มีความกระฉับกระเฉง เป็นผู้ที่มีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย								
ในความคิดเห็นของท่าน วิธีการพัฒนาครูในประเด็นต่อไปนี้ ควรเป็นแบบใด(โปรดเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด สามารถเลือกเกิน 1 ข้อ)								
ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการประเมินระดับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ ปัญหา	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

ข้อคำถาม	การพัฒนาครู							
	รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)				รูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	การชี้แนะ (Coaching)	ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การเรียนรู้จากกการปฏิบัติงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การฝึกอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)
และอุปสรรคได้อย่างไม่ลดละ								
การมีความกระฉับกระเฉงในแก้ไขสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรค	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
การมีความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>2.ความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ</b> การวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหา โดยพิจารณาจากตัวเองก่อน เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิด โดยหาว่าสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นมาจาก สาเหตุใด ระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข								
ในความคิดเห็นของท่าน วิธีการพัฒนาครูในประเด็นดังกล่าว <b>ควรเป็นแบบใด</b> (โปรดเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด สามารถเลือกเกิน 1 ข้อ)								
ความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาและอุปสรรค	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>3.ความรับผิดชอบต้ออุปสรรคและรับมือกับผลกระทบ</b> หมายถึง ถ้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหานั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ การวัดผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบ ควบคุมผลกระทบ และความเสียหายที่จะส่งต่อการดำเนินชีวิตเมื่อ มีปัญหาเกิดขึ้น เป็นผู้พร้อมจะเผชิญปัญหา								
ในความคิดเห็นของท่าน วิธีการพัฒนาครูในประเด็นดังกล่าว <b>ควรเป็นแบบใด</b> (โปรดเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด สามารถเลือกเกิน 1 ข้อ)								

ข้อคำถาม	การพัฒนาครู							
	รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)				รูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	การชี้แนะ (Coaching)	ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การเรียนรู้จากการทำงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การมีกรอบระเบียบบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)
ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ด้านลบ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการกล้าที่จะรับผิดชอบว่าปัญหาและอุปสรรคนั้นเป็นของตนเอง ยินดีรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการควบคุมผลกระทบ และความเสียหายที่จะส่งผลต่อการดำเนินชีวิตเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นไม่จมอยู่กับความทุกข์ที่มากับปัญหา	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
4. <b>ความอดทนและความเพียร</b> หมายถึง การมีความพยายามและมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การมีแรงจูงใจการมีความมุ่งมั่นความขยันมั่นเพียร การกระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค อดทน และทนทานต่อปัญหาต่างๆ พยายามจัดให้หมดไปได้ อย่างถูกวิธี								
ในความคิดเห็นของท่าน วิธีการพัฒนาครูในประเด็นดังกล่าว <b>ควรเป็นแบบใด</b> (โปรดเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด สามารถเลือกเกิน 1 ข้อ)								
การมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
การมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
การมีความมุ่งมั่นความขยันมั่นเพียร การกระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)



ข้อคำถาม	การพัฒนาครู							
	รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)				รูปแบบการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	การชี้แนะ (Coaching)	ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)	การเรียนรู้จากการทำงาน	การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	การฝึกอบรมเชิงบรรยาย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning)
การมีความอดทน และทนทานต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
ความสามารถในการขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้ อย่างถูกวิธี	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.) ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และแก้ไขปัญหาของครุควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....

2.) ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของครุควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....

3.) ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบต่ออุปสรรคและรับมือกับผลกระทบของครุควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....

4.) ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาความอดทนและความเพียรของครุควรเป็นอย่างไร

.....  
.....  
.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ภาคผนวก ง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้  
ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครู  
โรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

เขต 2



### แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยา  
ศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

#### คำอธิบาย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร  
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพ  
ที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาความสามารถในงานเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของผู้โรงเรียนสหวิทยา  
ศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และเพื่อนำเสนอแนว  
ทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาศึกษาแก่ง  
คอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางดำเนินการโดยนำผล  
การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยา  
ศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผ่านแบบสอบถามผู้บริหารและ  
ครู สังกัดสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ โดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) ทิ้งนำ  
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค  
ของครู สอบถามปลายเปิด มาจัดทำเป็นร่างแนวทางประกอบด้วย 4 แนวทางหลัก 8 แนวทางย่อย  
28 วิธีดำเนินการ

3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางฉบับนี้ มีจำนวน 2 ตอน  
ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)  
แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครู

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการประเมินความเหมาะสมและความเป็น  
ไปได้ของ (ร่าง) แนวทางเพื่อการวิจัยครั้งนี้ และขอความอนุเคราะห์ท่านส่งกลับคืนผู้วิจัย  
ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุชานันท์ พันทวี

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสห  
วิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

**คำชี้แจง :** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้” ทั้งสอง  
ช่อง ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/ระดับความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/ระดับความเป็นไปได้ ในระดับมาก
- 3 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/ระดับความเป็นไปได้ ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/ระดับความเป็นไปได้ ในระดับระดับน้อย
- 1 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/ระดับความเป็นไปได้ ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบประเมิน

คำถาม ท่านคิดว่า (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครู  
โรงเรียนสังกัดสหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความ  
เหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับใด

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถใน การเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียน สหวิทยาลัยศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ระดับผลการประเมิน										ข้อเสนอ แนะ
		ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ												
1	<u>แนวทางหลักที่ 1</u> พัฒนาความสามารถใน การวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ โดยการ เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วย ตนเอง	✓	4	3	2	1	✓	4	3	2	1	

5 หมายถึง ท่านเห็นว่า ร่างแนวทางการพัฒนาครูฯ มีความเหมาะสมมากที่สุดและมีความเป็นไปได้  
ในการนำไปปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้” ทั้งสองช่อง ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ระดับผลการประเมิน										ข้อเสนอแนะ
		ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>ด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ</b>												
1	<b>แนวทางหลักที่ 1</b> พัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.1	<b>แนวทางย่อยที่ 1.1</b> วิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>วิธีดำเนินการ</b>												
1.	ผู้บริหารวิเคราะห์และวางแผนในการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขโดยให้ครูเรียนรู้จากปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.	ผู้บริหารจัดประชุมครูร่วมกัน เพื่อแบ่งกลุ่มมอบหมายงานให้แต่ละกลุ่มรับผิดชอบให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มย่อย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.	ครูดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้ในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4.	ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ระดับผลการประเมิน										ข้อเสนอแนะ
		ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	หรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข จากการปฏิบัติงานจริง											
1.2	<b>แนวทางย่อยที่ 1.2</b> วิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขโดยการเรียนรู้จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>วิธีดำเนินการ</b>												
1.	ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูด้วยการมอบหมายให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAN) ในการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.	ครูกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขของตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.	ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้เพื่อเรียนรู้ในการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4.	ครูตรวจสอบผลการพัฒนาตนเองว่าสอดคล้องที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใดและผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกการวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรค และการระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไข	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่คอร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2	ระดับผลการประเมิน										ข้อเสนอแนะ
		ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>ด้านความสามารถในการควบคุม สถานการณ์และแก้ไขปัญหา</b>												
2	แนวทางหลักที่ 2 พัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุโดย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมเชิงปฏิบัติการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.1	แนวทางย่อยที่ 2.1 มีความคิดเชิงรุกคิดว่า ปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และ ประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและ อุปสรรคโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>วิธีดำเนินการ</b>												
1.	ผู้บริหารวางแผนโครงการสนับสนุนพัฒนาครูในการพัฒนาความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหา และอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการ ประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและ อุปสรรคโดยให้ครูเรียนรู้จากปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.	ครูดำเนินการปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้ในการ สร้างความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและ อุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการประเมิน วิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.	ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการ พัฒนาความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและ อุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการประเมิน วิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค ของครู จากการการสังเกตจากการ ปฏิบัติงานจริงของครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.2	แนวทางย่อยที่ 2.2 มีความคิดเชิงรุกคิดว่า ปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	



ข้อ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่คอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ระดับผลการประเมิน										ข้อเสนอแนะ
		ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	ประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง											
<b>วิธีดำเนินการ</b>												
1.	ผู้บริหารกำหนดให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAN) ในการพัฒนาความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.	ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้เพื่อเรียนรู้ในการพัฒนาความคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.	ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกการคิดเชิงรุกคิดว่าปัญหาและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ท้าทาย และการประเมินวิธีการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>ด้านความรับผิดชอบต่อปัญหาและ อุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับ ผลกระทบ</b>												
3	<b>แนวทางหลักที่ 3</b> ความรับผิดชอบต่อปัญหาและ อุปสรรคพร้อมทั้งสามารถรับมือกับผลกระทบ โดย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.1	<b>แนวทางย่อยที่ 3.1</b> ประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ระดับผลการประเมิน										ข้อเสนอแนะ
		ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>วิธีดำเนินการ</b>												
1.	ผู้บริหารวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อพัฒนาครูให้สามารถวัดผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ วิเคราะห์จากการประชุมร่วมกัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.	ผู้บริหารจัดการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อมอบหมายงานให้รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เช่น เทคนิคการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.	ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงานด้านการประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และความสามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มาปัญหาที่เกิดขึ้น จากการการสังเกตจากการปฏิบัติงานจริงของครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>แนวทางย่อยที่ 3.2</b> ประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มาปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
<b>วิธีดำเนินการ</b>												
1.	ผู้บริหารกำหนดให้ครูวางแผนจากปัญหาที่	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ระดับผลการประเมิน										ข้อเสนอแนะ		
		ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้							
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			
	เคยเกิดขึ้นของตนเอง จัดกลุ่มครูที่กำลังเผชิญกับปัญหาคล้ายๆกัน													
2.	ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูเพื่อให้ครูประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			
3.	ผู้บริหารวางแผนงานพัฒนาครู จัดสรรงบประมาณเพื่อให้ครูได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเต็มศักยภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			
4.	ครูแสวงหาแหล่งวิทยากร เช่นบุคคลต้นแบบ โดยสังเกตการณ์กระทำพฤติกรรมของบุคคลต้นแบบ ร่วมกันหาการกระทำของต้นแบบที่เป็นแรงบันดาลใจ เพื่อเป็นหลักยึดในการแก้ไขปัญหา และครูนำการปฏิบัติของต้นแบบมาปรับใช้กับตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			
5.	ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกประเมินระดับผลกระทบของปัญหาว่ามีอิทธิพลต่อชีวิตมากน้อยเพียงใด และเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้ โดยไม่จมกับความทุกข์ ที่มากับปัญหาที่เกิดขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			
ความอดทนและความเพียร														

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่คอร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ระดับผลการประเมิน										ข้อเสนอแนะ
		ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4.	<b>แนวทางหลักที่ 4</b> ความอดทนและความเพียร โดย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4.1	<b>แนวทางย่อยที่ 4.1</b> พยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ อดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	<b>วิธีดำเนินการ</b>											
1.	ผู้บริหารวิเคราะห์และวางแผนในการพัฒนาครูเพื่อให้ครูพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ ส่งเสริมให้ครูมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคโดยผ่านการเรียนรู้จากปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.	ผู้บริหารจัดการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างให้ครูพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ ส่งเสริมให้ครูมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.	ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการพัฒนาพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่คอร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ระดับผลการประเมิน										ข้อเสนอแนะ		
		ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้							
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			
	และผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ ความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคจากการการสังเกตจากการปฏิบัติงานจริงของครู													
4.2	<b>แนวทางย่อยที่ 4.2</b> พยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และ อดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			
<b>วิธีดำเนินการ</b>														
1.	ผู้บริหารวิเคราะห์และกำหนดให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเอง (ID PLAN) ในการพัฒนาความพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และสร้างความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			
2.	ครูดำเนินการตามแผนที่วางไว้เพื่อเรียนรู้ในการพัฒนาความพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจ และมีความอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			
3.	ผู้บริหารกำกับติดตามผลการประเมินการฝึกพัฒนาความพยายามขจัดปัญหาและอุปสรรคให้หมดไปได้อย่างถูกวิธีโดยไม่ทำให้ตนเองและ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ระดับผลการประเมิน										ข้อเสนอแนะ		
		ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้							
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			
	ผู้อื่นเดือดร้อนและเกิดความไม่สบายใจและอดทนในการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค													

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

วันที่ .....

ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการฯ คณะครุศาสตร์ โทร. ๘๒๕๖๕ ต่อ ๗๐๖๒  
 ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๐๗๕ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕  
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย  
 เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล

ด้วย นางสาวสุชานันท์ พันทวี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร  
 การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย  
 สารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัด  
 สหวิทยาศึกษาแก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา  
 ชูประวัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงาน  
 ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์  
 ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการฯ คณะครุศาสตร์ โทร. ๘๒๕๖๕ ต่อ ๗๐๖๒

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๐๗๕

วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.พงษ์สิทธิ์ เพชรผล

ด้วย นางสาวสุชานันท์ พันทวี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษา แก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวิติ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงาน ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทร์ตัน เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๐๗๕



สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย  
เรียน นายสุภัทรชัย กระสินหอม  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวสุชานันท์ พันทวี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสังกัดสหวิทยาการศึกษา แก่งคอยร่วมใจ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)  
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา  
เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๙ ๐๙๗๔๕ ๓๕๘ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ suchanun.ptw@gmail.com



**บันทึกข้อความ**

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการฯ คณะครุศาสตร์ โทร. ๘๒๕๖๕ ต่อ ๗๐๖๒

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๒๒๔

วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล

ด้วย นางสาวสุชานันท์ พันทวี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่งคอย ร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตั้งกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)  
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๒๒๔



สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน ดร.พิชิตชัย บุปผาโท ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย นางสาวสุชานันท์ พันทวี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาศึกษาแก่งคอย ร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัตติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทร์ตัน เจริญกุล)  
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา  
เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๙ ๐๙๗๔๕ ๓๕๘ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ suchanun.ptw@gmail.com

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๒๒๔



สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน นางภัทราวดี โทธิ์นัมแดง ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดช้างค้ำแพว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย นางสาวสุชานันท์ พันทวี นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนสหวิทยาการศึกษาแก่งคอย ร่วมใจเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต ๒” โดยมี อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)  
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา  
เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๙ ๐๙๗๔๕ ๓๕๘ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ suchanun.ptw@gmail.com

### ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุชานันท์ พันทวี
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 20 มกราคม พ.ศ.2539
อาชีพปัจจุบัน	ข้าราชการครูระดับการศึกษา ปฐมวัย โรงเรียนวัดบ้านดง จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
อีเมล	suchanun.ptw@gmail.com
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2554	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โครงการพิเศษ โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม จังหวัดสระบุรี
พ.ศ.2557	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สายวิทย์-คณิต โรงเรียนสระบุรีวิทยาคม จังหวัดสระบุรี
พ.ศ.2562	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปัจจุบัน (พ.ศ.2565)	ศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย