

แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3
ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

นางสาวทิพย์สุดา จิวใจ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2565

APPROACHES FOR DEVELOPING ADVERSITY QUOTIENT
OF TEACHERS IN THE SCHOOL CONSORTIUM 3 UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE RATCHABURI

Miss Thipsuda Jewjai

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 2022

ทิพย์สุดา จิวใจ : แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค (APPROACHES FOR DEVELOPING ADVERSITY QUOTIENT OF TEACHERS IN THE SCHOOL CONSORTIUM 3 UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE RATCHABURI) อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.พงษ์ลิขิต เพชรผล, 250 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสามารถ ความต้องการจำเป็น และนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จำนวน 5 โรงเรียน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน รวมจำนวน 65 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ฐานนิยม (Mode) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.37$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหามีระดับมากที่สุด ($M = 3.48$, $SD = 0.74$) รองลงมา คือ ด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ($M = 3.43$, $SD = 0.70$) ด้านความอดทนต่อปัญหา ($M = 3.31$, $SD = 0.72$) และด้านการควบคุมตนเอง มีระดับน้อยที่สุด ($M = 3.27$, $SD = 0.69$)

2) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครู โดยภาพรวม คือ 0.82 ($PNI_{Modified} = 0.82$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมตนเอง มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.99$) รองลงมา คือ ด้านความอดทนต่อปัญหา มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.89$) ด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.85$) และด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.53$)

3) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 มีทั้งสิ้น 3 แนวทาง 9 แนวทางย่อย และ 29 วิธีดำเนินการ ได้แก่ (1) ยกระดับความสามารถในการควบคุมตนเองของครูเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคด้วยการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (2) เร่งรัดพัฒนาความสามารถของครูในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคด้วยวิธีการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง และ (3) เพิ่มขีดความสามารถของครูในการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหาด้วยการจัดอบรม/สัมมนา ร่วมกับการโค้ช การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์/อีเลิร์นนิ่ง และระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

648 00296 27: MAJOR EDUCATIONAL MANAGEMENT

KEYWORDS: ADVERSITY QUOTIENT, TEACHER DEVELOPMENT, SECONDARY SCHOOLS

THIPSUDA JEWJAI: APPROACHES FOR DEVELOPING ADVERSITY QUOTIENT OF TEACHERS IN THE SCHOOL CONSORTIUM 3 UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE RATCHABURI: PONGLIKIT PETPON, Ph.D., 250 pp.

The objectives of this research were to study the adversity quotient level, the needs assessment in adversity quotient development, and present approaches for developing adversity quotient of teachers in the school consortium 3 under the secondary educational service area office Ratchaburi. The study was descriptive research. The population was 5 schools in the school consortium 3 under the secondary educational service area office Ratchaburi by using purposive sampling. The informants were 65 people, including directors, vice-directors, department heads, and teachers. The research instruments were the questionnaire and the suitability and possibility evaluation form. The data was analyzed by frequency distribution, percentage value, arithmetic mean (M), standard deviation (SD), content analysis, and needs assessment index (PNI_{Modified}). The results were found that:

1) The adversity quotient level of teachers overall was in average level (M = 3.37, SD = 0.71). When analyzed in each aspect, Reach was the highest level (M = 3.48, SD = 0.74) and the second highest level was Origin and Ownership (M = 3.43, SD = 0.70) and followed by Endurance (M = 3.31, SD = 0.72). The lowest level was Control (M = 3.27, SD = 0.69).

2) The needs assessment in adversity quotient development overall was 0.82 (PNI_{Modified} = 0.82). When analyzed each aspect, Control was the highest priority need (PNI_{Modified} = 0.99). The second highest priority need was Endurance (PNI_{Modified} = 0.89). Then, Origin and Ownership (PNI_{Modified} = 0.85) and the lowest priority need was Reach (PNI_{Modified} = 0.53).

3) There were 3 approaches, 9 sub approaches, and 29 procedures of the approaches for developing adversity quotient of teachers in the school consortium 3 under the secondary educational service area office Ratchaburi, which are; (1) enhance teachers' self-control ability when facing problems and obstacles by providing training/seminars, coaching, and mentoring system together with development through simulations, (2) accelerate the development of teachers' ability to tolerate problems and obstacles through training/seminars, coaching, and development through simulations. and (3) empower teachers' awareness of causes and responsibilities for problems by organizing training/seminars together with coaching, online development/e-learning, and mentoring system together with development through simulations.

Department: Educational Policy Management and Leadership

Field of Study: Educational Management

Academic Year: 2022

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างบริบูรณ์ ด้วยความกรุณา ประารถนาดี ห่วงใย และเอาใจใส่จากอาจารย์ ดร. พงษ์ลิขิต เพชรผล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ถ่ายทอดประสบการณ์ คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อคิดเห็นในการพัฒนาการดำเนินการวิจัยให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณด้วยความเคารพยกย่องสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร. อภินันท์ จริยารังษีโรจน์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางอันเป็นประโยชน์ในการแก้ไขข้อบกพร่องงานวิจัยให้เสร็จสมบูรณ์ในที่สุด

กราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ คำปรึกษา และให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้วิจัย ตลอดจนการเรียนในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาปราณีจากคณาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

กราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือในการวิจัยและพิจารณา (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 อันได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. ธีรภัทร กุโลภาส ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ และอาจารย์ ดร. อภินันท์ จริยารังษีโรจน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ ดร.พงษ์พันธ์ เดชเดชาโชติ ผู้อำนวยการโรงเรียนสายธรรมจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และคณะครูโรงเรียนสายธรรมจันทร์ โรงเรียนประสาทรัฐประชาภิจ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการราชบุรี โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์ และโรงเรียนเนกขัมมิวิทยาทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ข้อมูล ข้อเสนอแนะในการวิจัยอย่างครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ และเป็นกัลยาณมิตรที่ดีเสมอมา

ท้ายที่สุดนี้ กราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่สนับสนุนโอกาสในการศึกษาเล่าเรียน การดำเนินชีวิต และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยให้มีความพยายาม มุ่งมั่น อดทนต่ออุปสรรคที่ผ่านเข้ามา และขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2564 ทุกคนที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมแบ่งปันประสบการณ์ที่มีคุณค่าตลอดระยะเวลา 2 ปี ณ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แห่งนี้

ทิพย์สุดา จิวใจ

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์	6
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
1.6 ขอบเขตการวิจัย	9
1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	10
1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร	10
1.6.3 ระยะเวลาการศึกษา.....	10
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ.....	10
1.7.2 ประโยชน์เชิงปฏิบัติการ.....	11
1.7.3 ประโยชน์เชิงนโยบาย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค.....	13
2.1.1 ความหมายและความสำคัญของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค.....	13
2.1.2 แนวคิดพื้นฐานของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	18
2.1.3 ประเภทของปัญหาและอุปสรรค.....	18
2.1.4 การแบ่งประเภทของบุคคลลักษณะต่าง ๆ ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	19
2.1.5 องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	21
2.1.6 แนวทางการพัฒนาตนเองตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค.....	26
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู.....	27

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาครู.....	27
2.2.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครู.....	27
2.2.3 หลักการพัฒนาครู.....	28
2.2.4 รูปแบบของการพัฒนาครู.....	29
2.3 การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3.....	48
2.3.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี (พ.ศ.2562).....	48
2.3.2 บริบทโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3.....	50
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	53
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	54
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
3.1 ศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค.....	57
3.1.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูล.....	58
3.1.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
3.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
3.2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่า อุปสรรค.....	67
3.2.1 การยก (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฝ่าอุปสรรค.....	67
3.2.2 การประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค.....	68

3.2.3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสขราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค.....	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
4.2 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสขราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3.....	78
4.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสขราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค.....	83
4.3.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสขราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยภาพรวม....	83
4.3.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสขราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมตนเอง.....	85
4.3.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสขราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา.....	86
4.3.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสขราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา.....	88
4.3.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสขราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนต่อปัญหา.....	90
4.4 วิธีพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสขราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จากแบบสอบถาม.....	92

4.5 แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	94
4.5.1 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค จากแบบสอบถาม	94
4.5.2 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ ฟันฝ่าอุปสรรค	97
4.5.3 การประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการ พัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ	114
4.5.4 การปรับปรุง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ เป็นแนวทางฉบับสมบูรณ์	119
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะ	126
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	127
5.1.1 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ในภาพรวม	127
5.1.2 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 รายด้าน .	127
5.1.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ในภาพรวม.....	129
5.1.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนา ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 รายด้าน	130

5.1.5	วิธีพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3	133
5.1.6	แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	134
5.2	อภิปรายผลการวิจัย	139
5.2.1	ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3	139
5.2.2	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3	141
5.2.3	ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3	144
5.3	ข้อเสนอแนะ	148
5.3.1	ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	148
5.3.2	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	148
	รายการอ้างอิง	150
	ภาษาไทย	150
	ภาษาอังกฤษ	154
	ภาคผนวก	157
	ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ	158
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	161
	ภาคผนวก ค หลักฐานการวิเคราะห์ผลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	204
	ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	205
	ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	218

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	22
ตารางที่ 2 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดวิธีการพัฒนาครู	35
ตารางที่ 3 รายชื่อโรงเรียน จำนวนครู บุคลากร และจำนวนผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3.....	50
ตารางที่ 4 นโยบายและการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3.....	51
ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามโรงเรียน	59
ตารางที่ 6 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	67
ตารางที่ 7 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	75
ตารางที่ 8 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ในภาพรวม	78
ตารางที่ 9 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการควบคุมตนเอง	79
ตารางที่ 10 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา	80
ตารางที่ 11 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา	81
ตารางที่ 12 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านความอดทนต่อปัญหา	82
ตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยภาพรวม.....	84

ตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมตนเอง	85
ตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบ ต่อปัญหา.....	87
ตารางที่ 16 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา	89
ตารางที่ 17 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนต่อปัญหา.....	91
ตารางที่ 18 รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	93
ตารางที่ 19 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ ฟันฝ่าอุปสรรค จากแบบสอบถาม	95
ตารางที่ 20 สรุปความสัมพันธ์ของระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค สภาพ ปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนาในการพัฒนาความสามารถ ในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3.....	98
ตารางที่ 21 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	100
ตารางที่ 22 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตาม แนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	115

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
ภาพที่ 2 ผังโครงสร้างเครื่องมือวิจัย.....	62
ภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3.....	125

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการช่วยให้เศรษฐกิจทุกระดับมีการพัฒนาและขับเคลื่อนไปข้างหน้า และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จ นอกจากองค์การจะต้องมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครันและทันสมัยแล้ว ยังจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญของมนุษย์ในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จอีกด้วย จึงสามารถกล่าวได้ว่า ศักยภาพของมนุษย์มีส่วนช่วยให้องค์การสามารถดำเนินไปจนบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้ (วิชุดา สร้อยสุด และคณะ, 2564)

จากในอดีตจนถึงปัจจุบันจะสามารถสังเกตได้ว่า มนุษย์มีการปรับตัว เปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ในการศึกษา ประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมขึ้นมาใหม่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถรับมือ แก้ไขปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามาได้ ส่วนองค์การก็ต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเช่นเดียวกัน ศักยภาพของบุคลากรทุกคนมีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์การ หากบุคลากรขององค์การมีความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้องค์การมีคุณภาพเช่นเดียวกัน ดังนั้น บุคลากรทุกคนควรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถที่จะช่วยส่งเสริมการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์การได้ (เพชร สันทัด, 2562) ซึ่งประเทศไทยก็ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เช่นกัน โดยกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รับผิดชอบหน้าที่ในการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยึดหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน ปรารถนาเศรษฐกิจพอเพียง และการพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลาง และกำหนดออกมาเป็นยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ (Office of the National Economic and Social Development Board, 2017)

ในปัจจุบันโลกต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้บ่อยครั้งขึ้น จนถูกเรียกว่าเป็นยุค VUCA World หรือโลกแห่งความผันผวนสถานการณ์ ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด ทำให้วิถีชีวิตต้องมีการปรับเปลี่ยน การเกิดโรคระบาดโควิด 19 ซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษา UNESCO (Economic forum., 2020) พบว่ามีจำนวนนักเรียน 1.38 พันล้านคน ได้รับผลกระทบจากการปิดสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลกระทบต่อเนื่องอย่าง

กว้างขวาง และเกิดการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษา ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตในหลายๆ มิติ ทุกคนได้รับผลกระทบทั้งหมด บางคนสามารถเผชิญกับปัญหาได้ บางคนไม่สามารถเผชิญกับปัญหาที่เกิดความล้มเหลว ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อทุกคนรวมถึงครูด้วย การเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและรับมือกับปัญหาที่ตามมาเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ยิ่งโลกหมุนเร็วเท่าไร ยิ่งต้องสร้างทักษะการเรียนรู้และทักษะการแก้ปัญหาให้เร็วกว่า ยิ่งโลกมีความไม่แน่นอนสูง ยิ่งต้องเร่งปรับตัวเพื่อรับมือกับความผันผวนและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาซึ่งจะช่วยให้สามารถยืนหยัดได้อย่างมั่นคงท่ามกลางโลกในยุคปัจจุบันที่ความผันผวนมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้นเป็นลำดับ (ขวัญใจ เทชเสนสกุล, 2564)

ด้วยสถานะในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นด้านสาธารณสุข เศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งภัยพิบัติและวิกฤตทางธรรมชาติ ต่างส่งผลกระทบต่อบุคคลทำให้มีภาวะความเครียดจากปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม บุคคลทุกเพศทุกวัย ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทหรือประกอบอาชีพใด ต่างก็ต้องเผชิญกับอุปสรรคปัญหา วิกฤต หรือความยากลำบากในชีวิตด้วยกันทั้งสิ้น จากการประเมินสุขภาพจิตคนไทยตลอดปี 2564 พบสัดส่วนผู้มีภาวะเครียดสูง เสี่ยงซึมเศร้า และเสี่ยงฆ่าตัวตายในกลุ่มประชาชนทั่วไป ถึงร้อยละ 14.5 16.8 และ 9.5 ตามลำดับ โดยปัญหาดังกล่าวนี้มีสัดส่วนสูงมากในกลุ่มเด็กและเยาวชนวัยเรียนอายุไม่ถึง 20 ปี และ 20-29 ปี โดยความกังวลใจของเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่เป็นในเรื่องที่เชื่อมโยงกับครอบครัว การเรียน และอนาคตของตน ผู้ที่ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการตกงาน สูญเสียรายได้ หรือธุรกิจ พบว่ามีความเสี่ยงต่อภาวะเครียดสูง เสี่ยงซึมเศร้าและเสี่ยงฆ่าตัวตายสูงกว่าคนทั่วไป 2-3 เท่า จากฐานข้อมูลกระทรวงสาธารณสุข จำนวนผู้พยายามฆ่าตัวตายที่เข้ารับบริการสุขภาพจิตในปี 2563 และ 2564 มีจำนวนสูงถึงกว่า 2.4 หมื่นคนต่อปี (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565) จะเห็นได้ว่าเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต ยังมีบุคคลจำนวนมากที่ไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก และรับมือหาทางออกได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตด้านจิตใจมากขึ้น ดังนั้นความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในยุคสมัยนี้

ในปัจจุบันวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องทำงาน มีความอดทน ทุ่มเททั้งพลังกายพลังใจในการทำงาน เพราะขอบข่ายของสมรรถนะทางอาชีพของครูนั้นจะต้องทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่ในการดูแล ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้เรียนตลอดเวลา นอกเหนือจากงานสอน ครูต้องรับภาระหน้าที่งานต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น งานประจำฝ่าย งานตามโครงการ ดังนั้นครูนอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ เชี่ยวชาญในวิชาที่สอนแล้ว ยังต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ในโลกรปัจจุบันและอนาคต (คุรุสภา, 2564) นอกเหนือจากเชาว์ปัญญา (I.Q.) ที่เป็นปัจจัยความสำเร็จในชีวิตและ

ความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) ที่ เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ แล้ว ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient: AQ) หรือความสามารถในการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสก็เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งที่ทุกคนควรมีโดยเฉพาะครู (สมหญิง จันทฤทธิ์ และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์, 2559) ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) เป็นความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค เป็นความอดทน ความพากเพียรและความสามารถในการผ่านพ้นความยากลำบาก ปัญหา อุปสรรคของชีวิต เป็นความฉลาดในการฝ่าวิกฤต แม้จะมีความยากลำบากเพียงใดก็ไม่ย่อท้อเลิกล้ม ซึ่งมีความจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ การทำงาน และการอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้ที่มีศักยภาพทางความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค จะมีพลังในการต่อสู้แข่งขันสูง สามารถทำงานทุกอย่างโดยไม่เกรงกลัวต่ออุปสรรค หรือความยากลำบาก (อิสริย์ บุญรานุรักษ์ และคณะ, 2565) ซึ่งครูในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาการปรับตัวในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะการปรับตัวด้านการจัดการเรียนการสอนในยุคโควิด-19 ปัญหาเรื่องภาระงานที่มากยิ่งขึ้น การทำงานที่ยากลำบากมาก เมื่อต้องเผชิญปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ตัดสินใจไม่ถูกว่าจะต้องทำอะไร อาจทำให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวลได้ง่าย ถ้าไม่สามารถจัดการปัญหาเหล่านั้นได้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (พลพีระ วงศ์พรประทีป, 2565) จะเห็นได้ว่า ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคนั้นมีประโยชน์ต่อบุคคลและสังคมเป็นอย่างมาก

การที่บุคคลจะสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตหรือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้น นอกจากจะต้องมีเชาวน์ปัญญา (Intelligent Quotient: IQ) และเชาวน์อารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) แล้ว ยังต้องมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient: AQ) ร่วมด้วย จึงจะทำให้มีความเพียรพยายาม อดทน และสามารถหาทางแก้ไขและเอาชนะอุปสรรคปัญหาที่เข้ามาได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) Stoltz (1997) ผู้ที่ศึกษาและเผยแพร่แนวคิดนี้ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคนั้นเป็นตัวกำหนดความสำเร็จทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังเป็นตัวทำนายความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ แรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนา และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอีกด้วย ดังนั้น ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคถือเป็นอีกหนึ่งคุณสมบัติที่สำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

หากครูได้รับการพัฒนาความสามารถนี้จะทำให้ครูแตกต่างจากบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลที่มีความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคสูงจะมองวิกฤตให้เป็นโอกาส มีการรับรู้ว่าคุณสามารถควบคุมหรือจัดการกับปัญหา อุปสรรค หรือทุกสถานการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ จะเชื่อในความสามารถของตน มีความอดทนที่จะต่อสู้กับปัญหา และสามารถฟื้นคืนพลังได้อย่างรวดเร็วเมื่อตกอยู่ในสภาวะที่

ยากลำบาก ทำให้ปรับตัวได้ดีและมีชีวิตที่มีความสุข พัฒนางานในวิชาชีพอย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคนั้น เป็นสิ่งที่ไม่ได้มีมาแต่กำเนิด หากแต่เป็นสิ่งที่สามารถเพาะบ่มและเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้ การจะเสริมสร้างนั้นต้องทำให้บุคคลเข้าใจตนเอง เข้าใจสถานการณ์ที่เข้ามาในชีวิต สามารถควบคุมจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น มีวิธีคิดหรือวิธีมองปัญหาที่จะเข้าไปแก้สถานการณ์นั้นว่าทุกปัญหามีจุดจบและมีทางออกเสมอ (Feldman, 1996) จึงต้องมีการพัฒนาความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคในครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการรายย่อยไทย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ปวีณา คำพุกกะ, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ สมหญิง จันทร์ไทย และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จและการยอมรับในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จึงสามารถกล่าวได้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคเป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี (2565) ได้มีการกำหนดพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรไว้ว่าส่งเสริมการพัฒนาระบบและกลไกในการดูแลผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ มีการกำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ที่กำลังดำเนินการอยู่ เช่น กิจกรรมปฐมนิเทศและพัฒนาศมรรณะข้าราชการครูบรรจุใหม่ กิจกรรมปฐมนิเทศเสริมสร้างความรู้ จรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมพัฒนาศมรรณะการสร้างนวัตกรรม กิจกรรมสร้างเสริมสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านภาษาอังกฤษ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี มีการส่งเสริมการพัฒนาครูที่เน้นพัฒนาด้านเชาว์ปัญญา (I.Q.) แต่ยังไม่ข้อมูลกิจกรรมที่ส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (A.Q.) ซึ่งมีความสำคัญมากสำหรับครูในปัจจุบัน นอกจากนี้ ถาวร สังข์เอียด และคณะ (2560) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม พบว่า ครูมีภาระงานในโรงเรียนมากจนเกินไป จึงไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง การจัดอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครู นโยบายการพัฒนาครูในรูปแบบจากบนลงล่าง การอบรมไม่แยก

จัดตามพื้นฐานความรู้ความสามารถของผู้รับการอบรม ผลการพัฒนาตนเองของครูไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ไม่มีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการต่อใบประกอบวิชาชีพครู ทำให้ครูไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าวมีความเป็นไปได้สูงที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนได้

การนำแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มาปรับใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ควรจะต้องนำสู่การปฏิบัติการพัฒนาในระดับครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละโรงเรียน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากต้องพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะและศักยภาพเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคพลิกผันและสามารถรับมือกับปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารงานบุคคลจึงต้องให้ความสำคัญกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูและบุคลากร เพื่อที่ครูและบุคลากรจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี เต็มกำลังความสามารถ แม้จะเกิดปัญหาและอุปสรรคขึ้นก็จะสามารถรับมือ จัดการกับอารมณ์ และหาทางแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยไม่ลดละความพยายาม คุณภาพจากการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรก็จะมีผลต่อผู้เรียนและนำไปสู่คุณภาพที่ดีขึ้นของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการจัดการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และหน้าที่ความรับผิดชอบ นอกเหนือจากการสอน นอกจากนี้ยังสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและปลูกฝังความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคให้แก่ผู้เรียนได้อีกด้วย (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์, 2550)

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางพัฒนาครูให้มีคุณสมบัติเป็นไปตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและสภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุข

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นอย่างไร

1.2.3 แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

1.3.2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

1.3.3 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความสามารถของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ในการควบคุมตนเองให้สามารถแก้ไขปัญหา พยายามหาสาเหตุของปัญหาและรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น มีการรับรู้การแผ่ขยายและจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้กระทบชีวิตด้านอื่น และอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามา

1) **การควบคุมตนเอง** หมายถึง การที่ครูตระหนักรู้ว่าตนสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหาและพยายามหาทางออกอยู่เสมอ

2) **การรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา** หมายถึง การที่ครูพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาและตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น

3) **การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา** หมายถึง การที่ครูรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ด้านอื่นของชีวิตมากน้อยเพียงใด และจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น และไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา

4) **ความอดทนต่อปัญหา** หมายถึง การที่ครูรับรู้ปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใด มองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว มีความอดทน อุทิศสละ มีความหวังอยู่เสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้

การพัฒนาครู หมายถึง การพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขตราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ ผสานกับความรู้ความสามารถเดิมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองให้มี ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

1) การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาครูผ่านงานที่ได้รับ มอบหมาย โดยประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และเครื่องมือในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้งาน ประสบความสำเร็จและส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

1.1) การโค้ช หมายถึง การพัฒนาครูภายใต้การดูแลของครูที่มี ประสบการณ์มากกว่า ฝึกให้เรียนรู้การทำงานและแก้ปัญหาด้วยตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

1.2) ระบบพี่เลี้ยง หมายถึง การจัดให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน คอยให้การแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงาน รวมถึง วัฒนธรรมองค์กร เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

1.3) เจงการทำงาน หมายถึง การพัฒนาครูด้วยการติดตามเรียนรู้จาก ผู้บริหาร ทำงานร่วมกับผู้บริหาร สังเกตและสะท้อนมุมมองพฤติกรรมตัดสินใจในการทำงานของ ผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

2) การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาครูด้วยวิธีการที่ไม่สามารถ ปฏิบัติงานในขณะที่เข้ารับการพัฒนาได้ หรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ดำเนินการอยู่ อาจเป็นการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองแบบไม่เป็นทางการได้เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค

2.1) การจัดอบรม/สัมมนา หมายถึง การพัฒนาครูในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ โดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญ เพื่อส่งเสริมให้ครู มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

2.2) การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง หมายถึง การเรียนรู้ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามความสนใจและความสามารถของครู โดย อาศัยเครื่องมือการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและ ฟันฝ่าอุปสรรค

2.3) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง หมายถึง การจำลองสถานการณ์ ให้ครูได้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่และตัดสินใจแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความสามารถใน การเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 มีจำนวนทั้งหมด 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนสายธรรม จันทร 2) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี 3) โรงเรียนประสาทรัฐประชาภิจ 4) โรงเรียน เนกขัมวิทยา และ 5) โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาแนวทางการ พัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค และนำมากำหนดกรอบ แนวคิด โดยแบ่งเป็น 2 กรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้

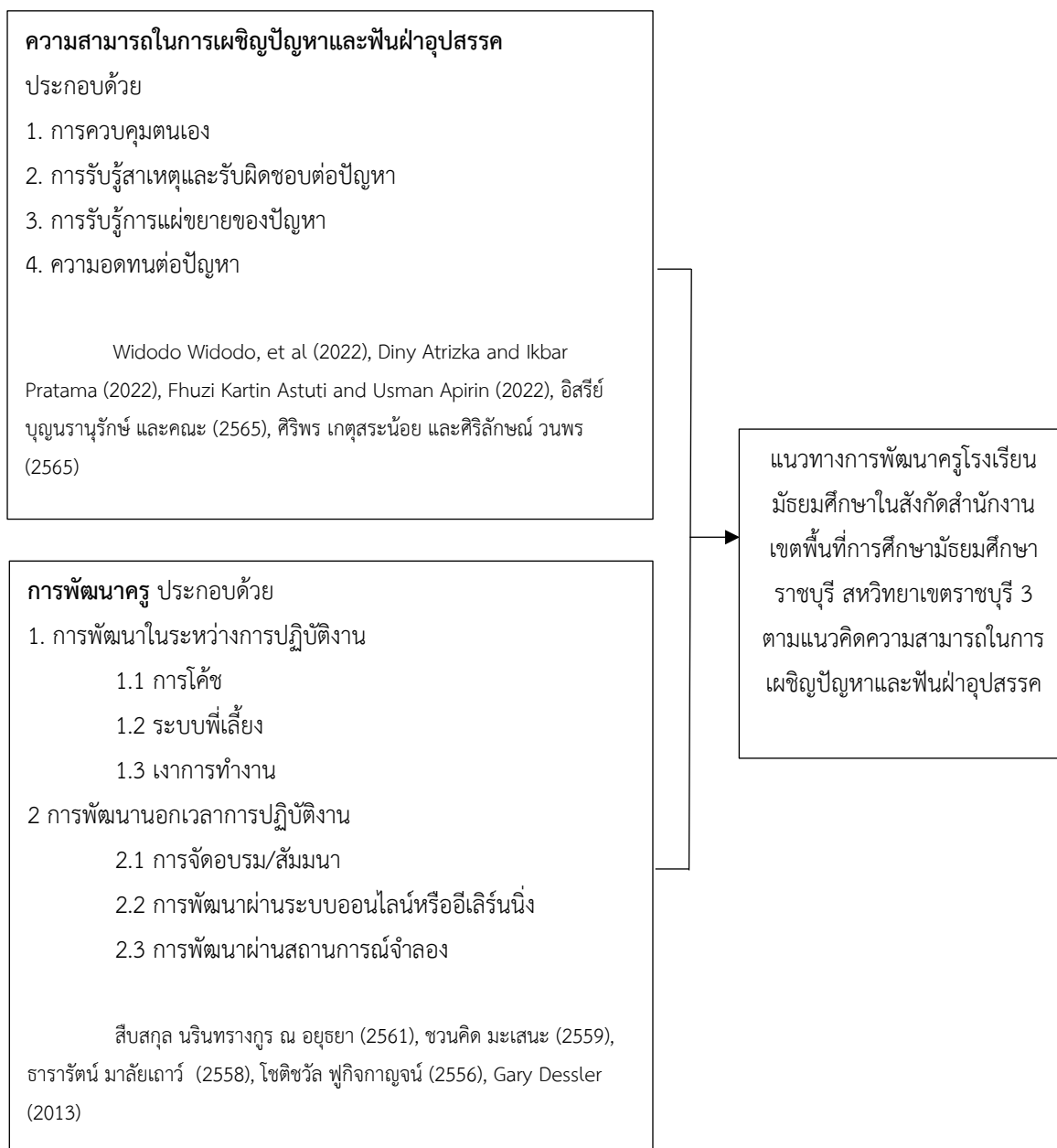
1. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ห้องค์ประกอบ แนวคิดของ Widodo Widodo, et al (2022), Diny Atrizka and Ikbar Pratama (2022), Fhuzi Kartin Astuti and Usman Apirin (2022), อิศริย์ บุญรานูร์กีช และคณะ (2565) และศิริพร เกตุ สระน้อย และศิริลักษณ์ วนพร (2565) ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1 การควบคุมตนเอง
- 1.2 การรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา
- 1.3 การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา
- 1.4 ความอดทนต่อปัญหา

2. การพัฒนาครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์โดยใช้แนวคิดการพัฒนาครูของ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อุษยา (2561), ขวนคิด มะเสนะ (2559), ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2558), โชติชวัล พุกิจกาญจน์ (2556), และ Gary Dessler (2013) ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

- 2.1 การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน
 - 2.1.1 การโค้ช
 - 2.1.2 ระบบพี่เลี้ยง
 - 2.1.3 เเงการทำงาน
- 2.2 การพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงาน
 - 2.2.1 การจัดอบรม/สัมมนา
 - 2.2.2 การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง
 - 2.2.3 การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

โดยสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พินฝ่าอุปสรรค มีขอบเขตเนื้อหา 2 ขอบเขต คือ แนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่า อุปสรรคและการพัฒนาครู

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสายธรรมจันทร์ โรงเรียนเตรียม อุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี โรงเรียนประสาทรัฐประชาภิจ โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์ และโรงเรียน เนกขัมมิวิทยา

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน รวมเป็น 5 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคลโรงเรียนละ 1 คน รวมเป็น 5 คน หัวหน้ากลุ่ม สารการเรีนรู้โรงเรียนละ 8 คน รวมเป็น 40 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 3 คน รวมเป็น 15 คน รวมทั้งสิ้น 65 คน

1.6.3 ระยะเวลาการศึกษา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พินฝ่าอุปสรรค ผู้วิจัยกำหนดเริ่มต้นในเดือน กันยายน พ.ศ.2565 สิ้นสุดการดำเนินการศึกษาในเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ประโยชน์เชิงวิชาการ ประโยชน์เชิงปฏิบัติการ และประโยชน์เชิงนโยบาย รายละเอียด ดังนี้

1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1) งานวิจัยนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ของแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พินฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient) เชื่อมโยงกับหลักการพัฒนาครู โดยนำเสนอแนวทางในการ พัฒนาครูตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารการศึกษา นักการศึกษา นักวิชาการ หรือผู้ที่สนใจนำไปศึกษาต่อยอดและพัฒนาองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ต่อไป

2) งานวิจัยนี้จะเป็นอย่างของการนำแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคซึ่งแพร่หลายในสังคมปัจจุบัน มาใช้กับงานวิจัยทางการบริหารการศึกษา ผลจากการวิจัยนี้จะทำให้ได้แนวทางการพัฒนาและการส่งเสริมการใช้แนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคสู่การปฏิบัติในระดับห้องเรียนและระดับสถานศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

1.7.2 ประโยชน์เชิงปฏิบัติการ

1) นักเรียนจะได้รับการพัฒนาคุณลักษณะของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นประโยชน์ในการสร้างแรงบันดาลใจให้คนรอบข้างได้มีความสามารถในการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งสามารถพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสต่อยอดสู่ความสำเร็จต่อไป

2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนจะสามารถพัฒนาการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคได้

1.7.3 ประโยชน์เชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมาพัฒนาโรงเรียนและส่งเสริมให้เป็นผู้มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคไปสนับสนุนให้โรงเรียนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลตระหนักถึงความสำคัญและส่งเสริมนักเรียนมากขึ้น

3) กระทรวงศึกษาธิการสามารถนำแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มาเป็นกรอบในการกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติในการบริหารงานที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พินฝ่าอุปสรรค ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ ทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พินฝ่าอุปสรรค และนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พินฝ่าอุปสรรค โดยมีสาระสำคัญประกอบเนื้อหาการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค

- 2.1.1 ความหมายและความสำคัญของความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค
- 2.1.2 แนวคิดพื้นฐานของความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค
- 2.1.3 ประเภทของปัญหาและอุปสรรค
- 2.1.4 การแบ่งประเภทของบุคคลลักษณะต่าง ๆ ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค
- 2.1.5 องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค
- 2.1.6 แนวทางการพัฒนาตนเองตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค

2.2 แนวคิดการพัฒนาครู

- 2.2.1 ความหมายของการพัฒนาครู
- 2.2.1 ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาครู
- 2.2.3 หลักการพัฒนาครู
- 2.2.4 รูปแบบของการพัฒนาครู

2.3 การบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

- 2.3.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

2.3.2 ข้อมูลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

2.3.3 นโยบายและการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

2.1.1 ความหมายและความสำคัญของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

1) ความหมายของแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

คำจันทร์ ร่มเย็น และสุทิตา โขงรัมย์ (2561) กล่าวถึงความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคไว้ว่า คือ ความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ในยามที่ต้องเผชิญกับทุกข์ยากหรือความลำบาก

ขวัญฤทัย ม่วงกลิ้ง และอริสา สำรอง (2560) กล่าวถึงความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคไว้ว่า คือ ศักยภาพของบุคคลในการต่อสู้ และเอาชนะปัญหาหรืออุปสรรคที่กำลังเผชิญอยู่อย่างมีสติ พากเพียรหาหนทางแก้ไขอย่างไม่หยุดหย่อน และอดทน ไม่ล้มเลิกความพยายามโดยง่าย จนผ่านพ้นปัญหานั้น ๆ ไปได้ด้วยดี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) กล่าวถึงความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคไว้ว่า คือ ความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อปัญหาและอุปสรรคด้วยเจตคติในทางบวก มีสติ มีความรับผิดชอบและหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยความมุ่งมั่น อดทน จนสามารถฝ่าฟันและเอาชนะปัญหาได้

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2550) กล่าวถึงความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคไว้ว่า คือ ความสามารถในการเปลี่ยนวิกฤติเป็นโอกาส มองความล้มเหลวเป็นบันไดสู่ความสำเร็จ มองปัญหาเป็นพลังชีวิต ความสามารถในการเปลี่ยนทางขึ้นให้เป็นที่ทางลาด และมีเจตคติว่า "ปัญหามีไว้สำหรับการแก้ไข ไม่ใช่มีไว้ท้อแท้"

อารี พันธุ์มณี (2546) กล่าวถึงความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคไว้ว่า คือ บุคคลที่มีความอดทน จิตใจเข้มแข็งและมีเป้าหมายชัดเจนแน่นอน มีความเข้าใจโลก สามารถอดทนต่อความเหนื่อยยาก ลำบาก ความเจ็บปวด การรอคอย อดทนต่อความเบื่อหน่าย มุ่งมั่นฟันฝ่าให้ฟันอุปสรรคและแก้ปัญหาให้ได้

คันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2545) กล่าวถึงความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคไว้ว่า คือ รูปแบบปฏิกิริยาตอบสนองหรือพฤติกรรมของคน ๆ นั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น เป็นรูปแบบพฤติกรรมตอบสนองต่อปัญหาอุปสรรคในชีวิต ซึ่งเป็นกลไกของสมองที่เกิดจากใยประสาทต่าง ๆ ที่ถูกสร้างขึ้น ผักผันขึ้น ปัญหาที่กล่าวถึงนี้อาจเป็นปัญหาเล็กน้อยหรืออาจจะเป็นปัญหาปานกลาง หรืออาจจะเป็นปัญหาที่ใหญ่โตมหาศาลมหันตภัยก็เป็นไปได้ รูปแบบการตอบสนองนี้คือรูปแบบการจัดการกับปัญหา

วิทยา นาควัชระ (2544) กล่าวถึงความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคไว้ว่า คือ ความอดทนเมื่อมีอุปสรรคและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้อย่างคนมีกำลังใจและความหวังอยู่เสมอ

Sulistiasih Sulistiasih และ Widodo Widodo (2022) กล่าวถึงความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคไว้ว่า คือ ความสามารถในการเอาตัวรอดเมื่อเผชิญกับความยากลำบากและความพยายามในการแก้ปัญหาหรือความสามารถของบุคคลในการจัดการและตอบสนองต่อความยากลำบากในชีวิต เช่น ความเครียดและความยากลำบากที่เผชิญ

Khoirunnisa, Siti Nurjanah และ Rd.Tuty Sariwulan (2021) กล่าวถึงความหมายของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคไว้ว่า คือ โอกาสของแต่ละบุคคลที่จะอยู่รอดโดยทำตามวิธีที่มีเพื่อเอาชนะความยากลำบากที่เผชิญ

จากการศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสอดคล้องกันของ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งสรุปได้ว่า คือ ความสามารถในการควบคุมตนเองของครูให้สามารถแก้ไขปัญหา พยายามหาสาเหตุของปัญหาและรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น มีการรับรู้แผ่ขยายและจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้เกิดชีวิตด้านอื่น และอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามา

2) ความสำคัญของแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นตามลำดับ บุคคลไม่ว่าจะอยู่ในสถานะ อาชีพ หรือวัยใด จำต้องเผชิญกับความยากลำบากและวิกฤติของชีวิตด้วยกันทั้งสิ้น หลายคนอาจท้อแท้ สิ้นหวัง ในขณะที่บางคน แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาที่หนักหนาสาหัสเพียงใดก็ยังคงยืนหยัดต่อสู้จนสามารถผ่านพ้นวิกฤติและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

จากเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการศึกษาทางจิตวิทยาเพื่อค้นหาความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งช่วยให้บุคคลนั้นสามารถจัดการกับปัญหาและเอาชนะความทุกข์

ยากลำบากเหล่านั้นได้ แนวคิดดังกล่าวคือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค หรือ Adversity Quotient หรือ AQ

ผู้ที่ทำการศึกษาและเผยแพร่แนวความคิดนี้คือ สตอลทซ์ (Stoltz) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน Stoltz (1997) เชื่อว่า ในยุคสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยภาวะวิกฤติ การที่มนุษย์มีเพียง IQ และ EQ อย่างเดียวไม่สามารถทำให้คนอยู่รอดอย่างผู้ประสบความสำเร็จ มนุษย์ต้องมีความ "อด" อดทน ความเป็นนักสู้ และสามารถที่จะเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส สตอลทซ์เชื่อว่า บุคคลเมื่อเผชิญปัญหาของชีวิต จะมีรูปแบบการตอบสนองต่อปัญหาที่แตกต่างกันบุคคลที่สามารถจัดการกับความทุกข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน โดยการก้าวไปสู่ความสำเร็จ อุปมาอุปไมยคล้ายดังคนปีนเขา ซึ่งสามารถแบ่งบุคคลได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มคนไม่สู้ (the Quitter) กลุ่มนักตั้งแคมป์ (the Camper) และกลุ่มนักปีนเขา (the Climber) โดยกลุ่มคนไม่สู้จะเป็นพวกถอนตัว หลีกเลี่ยงการปีนเขายอมแพ้ง่าย ๆ ไม่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต ไม่มีความกระตือรือร้นชอบบ่นถึงความยากลำบาก ชี้แจงเสมอ ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ เวลาเมื่ออุปสรรคจะยอมแพ้ง่ายมากเพราะใจไม่สู้ สำหรับกลุ่มนักตั้งแคมป์เป็นกลุ่มที่จำกัดการปีนเขา เมื่อเริ่มปีนเขาได้สักระยะ เจอที่ราบลุ่มน่าจะสบายก็ตั้งค่ายพักแล้วนั่งรอ ไม่ต้องการจะปีนไปสู่จุดสูงสุดของภูเขา เป็นกลุ่มที่ทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้ดีพอสมควร แต่ไม่พยายามก้าวต่อไปข้างหน้าให้มีผลงานมากกว่าที่เป็นอยู่ และสำหรับกลุ่มนักปีนเขาเป็นกลุ่มที่ชอบความท้าทาย มีความเพียรพยายามที่จะปีนไปให้ถึงยอดเขา ไม่ว่าจะพบกับอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม ยิ่งมีความเสี่ยงและลำบากมากเท่าไร ยิ่งรู้สึกท้าทาย และมุ่งหน้าต่อไปไม่ลดละ มีวิถีชีวิตที่กระตือรือร้น มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีแรงบันดาลใจสูง กล้าและพร้อมที่จะเผชิญกับอุปสรรคโดยไม่ยอมแพ้ สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีได้กับคนทุกระดับและเป็นผู้นำที่ดี ชีวิตจึงมีผลงานมาก และประสบความสำเร็จสูง (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผลการวิจัยทางการแพทย์รับรองว่า บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูง จะมีสุขภาพแข็งแรง ไม่ค่อยเจ็บป่วย ถึงแม้จะเจ็บป่วยก็จะฟื้นตัวได้เร็วแม้เป็นโรคร้าย เช่นโรคเอดส์ หรือมะเร็ง เป็นต้น และมีโอกาสที่จะมีชีวิตยืนยาวกว่าคนที่ขาดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ดังตัวอย่างงานวิจัยของเซลิเกแมน (Seligman) ซึ่งได้ทำการศึกษากับผู้ป่วยหญิงที่เป็นโรคมะเร็งเต้านมจำนวน 34 คน พบว่า ผู้ป่วยที่สามารถเผชิญกับโรคโดยใช้ชีวิตอยู่ด้วยการมองโลกในแง่ดี และตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตอย่างสร้างสรรค์จะมีชีวิตยืนยาวมากกว่าผู้ที่ท้อแท้ และจากการค้นคว้าวิจัยอย่างยาวนานกับทุกสาขาอาชีพทั่วโลก Stoltz (1997) พบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จได้ถึง 17 ประการ เช่น ผลการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเอง สุขภาพ ความสุข เป็นต้น นอกจากนี้จะสามารถสร้างความสำเร็จส่วนบุคคลแล้ว แนวคิดเรื่องความสามารถในการเผชิญและฟัน

ฝึ้ออุปสรรค ยังสามารถนำมาใช้เพื่อช่วยส่งเสริมประสิทธิผลของทีมงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน วัฒนธรรม และสังคมได้อีกด้วย

สำหรับงานวิจัยในประเทศไทยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาวิจัยทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ โดยศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝึ้ออุปสรรค กับตัวแปรต่าง ๆ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝึ้ออุปสรรค พบว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝึ้ออุปสรรค มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับกับเชาวน์อารมณ์ ผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพ ความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้ เป็นต้น นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าโปรแกรมการฝึกอบรมสามารถเพิ่มระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝึ้ออุปสรรคได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตอลทซ์ ที่ว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝึ้ออุปสรรคสามารถเรียนรู้ได้ (ธีระศักดิ์ บรรณารักษ์, 2548)

นอกเหนือไปจากการทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานแล้ว ในปัจจุบันได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนามาตรวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝึ้ออุปสรรค ให้เป็นแบบทดสอบมาตรฐานที่สามารถนำไปใช้กับนักเรียนในแต่ละช่วงชั้นการศึกษาและหาเกณฑ์ปกติวิสัยที่เป็นมาตรฐานของคนไทย เนื่องจากอายุของวัยรุ่นในช่วงนี้ การศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์: ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝึ้ออุปสรรคมีความสอดคล้องกับแนวคิดของสตอลทซ์ เกี่ยวกับธรรมชาติของการพัฒนาสมรรถนะด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝึ้ออุปสรรค โดยเชื่อว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝึ้ออุปสรรคนั้น เริ่มพัฒนาจากวัยประสาทในสมอง ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อเด็กอายุ 12 ปี และเพิ่มมากขึ้นในอายุ 16 ปี แต่ไม่สิ้นสุดจนกระทั่งอายุ 23 ปี การพัฒนามาตรวัดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝึ้ออุปสรรค ดังกล่าว ทำให้ได้มาตรวัดที่มีมาตรฐานซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับ ครู และอาจารย์แนะแนวในการนำไปใช้ประเมินตัวนักเรียนเพื่อให้ทราบระดับของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝึ้ออุปสรรค และช่วยพัฒนา นักเรียนให้มีความสามารถในการเผชิญและฝึ้ออุปสรรคเพิ่มมากขึ้น อันจะมีส่วนช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สามารถฝึ้อพันวิฤติทั้งในระดับบุคคล ทางอาชีพ และสังคมจนกระทั่งประสบความสำเร็จในชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

จากแนวคิดของสตอลทซ์ ระบุว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝึ้ออุปสรรค สามารถบ่งบอกถึงความอดทน ความพากเพียรและความสามารถในการผ่านความยากลำบาก พร้อมทั้งพยากรณ์ได้ว่า ใครจะสามารถฝึ้ออุปสรรคและใครจะพ่ายแพ้ ช่วยพยากรณ์ได้ว่าใครจะทำงานได้ดีและมีศักยภาพมากกว่ากันและใครจะล้มเหลวในเวลาอันสั้น รวมทั้งสามารถพยากรณ์ได้ว่าใครจะล้มเลิกการทำงานและใครจะได้รับชัยชนะ

นอกจากนี้คุณสมบัติของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคยังแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ (มณฑรา ธรรมบุศย์, 2544)

1. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคเป็นแนวคิดใหม่ที่ทำให้เราเข้าใจและส่งเสริมให้อาชนะอุปสรรคและนำไปสู่การประสบความสำเร็จ โดยสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานของงานวิจัยที่สำคัญในอดีต เป็นการเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่ผสมผสานและสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงกับชีวิตประจำวัน โดยให้คำจำกัดความใหม่ว่า "อะไรที่จะทำให้ได้รับความสำเร็จ"

2. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค เป็นเครื่องมือวัดและประเมินว่า บุคคลแต่ละคนจะตอบสนองต่ออุปสรรคและความยากลำบากได้อย่างไรและสามารถวัดสิ่งนี้ได้อย่างไร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจรูปแบบการแก้ปัญหาของตนเองได้ และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการฟื้นฝ่าอุปสรรคได้

3. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค เป็นชุดเครื่องมือที่มีพื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ที่สามารถพิสูจน์ได้และช่วยปรับปรุงการตอบสนองของคนเราต่อภาวะวิกฤติ ซึ่งผลที่ได้จากการวัดสามารถนำมาใช้เพิ่มประสิทธิผลให้กับบุคคลทั้งในด้านส่วนตัวและด้านอาชีพ เราสามารถเรียนรู้และประยุกต์ใช้ทักษะนี้ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่นและองค์กรได้

แนวคิดเรื่องความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค (AQ) สามารถนำมาใช้เพื่อช่วยส่งเสริมประสิทธิผลของทีมงาน (Teams), สัมพันธภาพ (Relationships), ครอบครัว (Families), องค์กร (Organizations), ชุมชน (Communities), วัฒนธรรม (Cultures), และสังคม (Societies) ได้อีกด้วย

นอกจากนี้ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จของสิ่งต่างๆ ได้ถึง 17 ประการ ได้แก่ (Stoltz, 1997)

1. ผลการปฏิบัติงาน (Performance)
2. แรงจูงใจ (Motivation)
3. การมอบอำนาจแก่พนักงาน (Empowerment)
4. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
5. การเพิ่มผลผลิต (Productivity)
6. การเรียนรู้ (Learning)
7. พลังงาน (Energy)
8. ความหวัง (Hope)
9. ความสุข ความกระปรี้กระเปร่าและความสนุกสนาน
(Happiness, vitality and joy)
10. สุขภาพอารมณ์ (Emotional health)

11. สุขภาพกาย (Physical health)
12. การยืนกราน เดินหน้าไม่ลดละ (Persistence)
13. ความยืดหยุ่น (Resilience)
14. การพัฒนาตนเองตลอดเวลา (Improvement over time)
15. เจตคติ (Attitude)
16. การมีอายุยืน (Longevity)
17. การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Response to change)

2.1.2 แนวคิดพื้นฐานของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

ตามแนวคิดเรื่องความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีพื้นฐานมาจากกลุ่มวิชาทางวิทยาศาสตร์ 3 สาขาของสตอลซ์ (Stoltz, 1997) คือ

1) จิตวิทยาการรู้คิด (Cognitive Psychology) มนุษย์เรียนรู้การไร้ความสามารถทำให้เกิดความท้อแท้ หมดหวังและไม่ทราบว่าจะจัดการกับอุปสรรคเหล่านี้ได้อย่างไร คนกลุ่มนี้ก็จะพ่ายแพ้และจมอยู่กับความทุกข์จากปัญหาที่ได้รับ ทำให้สูญเสียความสามารถในการควบคุมตัวเอง และกลายเป็นรูปแบบการแก้ปัญหาที่ล้มเหลว ในทางตรงกันข้ามถ้าได้รับการฝึกให้มีการรับรู้ที่อุปสรรคเป็นสิ่งชั่วคราว เป็นสิ่งที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ความรุนแรงมีข้อจำกัด ไม่ลุกลามไปยังส่วนอื่น ๆ ของชีวิต บุคคลนั้นก็มีความหวัง มีกำลังใจ ไม่ท้อแท้ มีสติที่จะควบคุมสถานการณ์และหาทางที่จะฟื้นฝ่าอุปสรรคหรือฟื้นตัวจากวิกฤติได้รวดเร็วและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอนาคตได้

2) ระบบภูมิคุ้มกันจิตประสาท (Psychoneuroimmunology) สุขภาพกายและสุขภาพจิตของคนเรามีความสัมพันธ์กัน ความเข้มแข็งทางจิตใจและการควบคุมตนเองจะส่งผลต่อภูมิคุ้มกันโรคภัยของร่างกายได้ การมองโลกในแง่ดี การบริหารอารมณ์ได้ดี และมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค จะช่วยทำให้สุขภาพกายและจิตดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

3) สรีรวิทยาของระบบประสาท (Neurophysiology) โครงสร้างของสมองที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ส่วนแรกคือบริเวณซีรีบรัลคอร์เท็กซ์ ซึ่งควบคุมกิจกรรมที่รู้ตัว แต่หากบุคคลได้รับการฝึกฝนและเกิดการเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว เนื่องจากได้ย้ายเข้ามาอยู่ในจิตใต้สำนึก บริเวณของสมองส่วนที่สองที่ทำงานโดยอัตโนมัติเรียกว่า บาสซัล แกนเกลีย กล่าวคือ สมองของคนเราสามารถสร้างเซลล์ใหม่ที่ดี หรือนิสัยที่ดีได้ ดังนั้น ความมุ่งมั่นที่จะฟื้นฝ่าแก้ปัญหาอย่างจริงจังจะสร้างโครงสร้างสมองในส่วนของการแก้ปัญหาอุปสรรคให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.1.3 ประเภทของปัญหาและอุปสรรค

สตอลซ์ได้กล่าวถึงวิกฤติหรืออุปสรรค 3 ประการในชีวิตที่คนเราจะต้องเผชิญได้แก่ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

1) วิกฤติทางสังคม (Societal Adversity) คือ ความทุกข์ที่เกิดจากปัญหาสังคมเช่น ความทุกข์ที่เป็นผลมาจากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ค่าเงินอ่อนตัว ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้รายได้ไม่พอกับรายจ่าย หรือความสามารถในการจ้างงานที่ลดน้อยลง อัตราการว่างงานสูง ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการขาดความอบอุ่นในสังคม ปัญหายาเสพติด สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคนในสังคมทั้งสิ้น

2) วิกฤติทางอาชีพ (Workplace Adversity) เป็นความไม่มั่นคงด้านอาชีพการทำงาน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้คนไม่ทุ่มเทในงาน เนื่องจากความไม่แน่นอนของบริษัทที่ตนทำงานอยู่ การเปลี่ยนแปลงอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและมีผลกระทบกับคนทำงาน ดังเช่น การเปลี่ยนแปลงขององค์กรต่าง ๆ เช่น การรีอับระบบ (Reengineering), การลดขนาดจำนวนคน (Downsizing), การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน (Restructuring) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ต่างก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้บริษัทอยู่รอด แต่จะเป็นต้นเหตุของการเลิกจ้าง ซึ่งจะเป็นอุปสรรคหรือวิกฤติของคนทำงาน

3) วิกฤติในระดับบุคคล (Individual Adversity) บุคคลจะได้รับวิกฤติตามลำดับขั้น เริ่มต้นจากวิกฤติทางสังคม วิกฤติทางอาชีพ และวิกฤติในระดับบุคคลตามลำดับ บุคคลจึงมักจะแบกรับเอาภาระที่สะสมรวมกันจากทั้งสามระดับเอาไว้ บุคคลในยุคนี้จะมีความเครียดมากขึ้น หัวเราะน้อยลง นักจิตวิทยาพบว่าโดยเฉลี่ยเด็กอายุ 6 ขวบ หัวเราะวันละ 300 ครั้งต่อวันในขณะที่ผู้ใหญ่เหลือแค่ 17 ครั้งต่อวัน นับว่าเป็นวิกฤติในระดับบุคคลที่น่าเป็นห่วง

สตอลทซ์ยังเปรียบเทียบวิกฤติทั้ง 3 ประการ เป็นรูปพีระมิดที่มีการทำงานจากยอดของสามเหลี่ยมลงมาด้านฐาน นั่นหมายถึง วิกฤติต่าง ๆ ที่พวกเราต้องเผชิญในโลกปัจจุบันเป็นผลรวมมาจากวิกฤติทางสังคม วิกฤติทางอาชีพ และวิกฤติในระดับบุคคล แต่การจะเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขวิกฤติต้องเริ่มต้นที่ตัวบุคคล เพื่อให้ส่งผลกระทบย้อนกลับขึ้นไปในระดับอาชีพการงานและระดับสังคมในภาพรวม ดังนั้น วิกฤติในทางอาชีพและสังคมก็จะเป็นวิกฤติที่ขัดขวางเรา แต่การจะเปลี่ยนแปลงวิกฤติเหล่านั้นได้ บุคคลนั้นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคในระดับสูง

2.1.4 การแบ่งประเภทของบุคคลลักษณะต่าง ๆ ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

Stoltz (1997) ได้เปรียบเทียบว่า ชีวิตคนก็เหมือนกับการไต่เขา การจะพิชิตยอดเขาได้ต้องอาศัยจิตใจที่มุ่งมั่น จดจ่อ และมีความอดทน เช่นเดียวกับทีมงานและองค์กรที่ต้องการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สตอลทซ์ได้แบ่งประเภทลักษณะของคน ทีมงานและองค์กร ออกเป็น 3 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มมีความคิดและความสำเร็จแตกต่างกัน ดังนี้

1) คนไม่สู้ (The Quitter) เป็นกลุ่มที่ปฏิเสธและหลีกเลี่ยงการปีนเขา ขาดวิสัยทัศน์และไม่คร่ำคร่าต่ออนาคต เห็นความสำคัญเพียงเล็กน้อยของการลงทุน เวลา เงินและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ไม่กล้าเสี่ยง ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ เว้นแต่ว่าสิ่งนั้นจะทำให้เขาสามารถหลีกเลี่ยงความท้าทายหรือความยากลำบากได้ ใช้ชีวิตให้ผ่านไปแต่ละวันโดยไม่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต ในด้านการทำงาน มักจะหลีกเลี่ยงการทำงานหนักมีความเฉื่อยชา และลงแรงน้อยที่สุดในการทำงาน จัดว่าคนกลุ่มนี้เป็นตัวถ่วงความเจริญขององค์กร

2) นักตั้งแคมป์ (The Camper) เป็นกลุ่มที่มักจะมีข้อจำกัดในการปีนเขาและพยายามแสวงหาทางที่เรียบและสะดวกสบายกว่า กลุ่มนี้แตกต่างจากกลุ่มแรกตรงที่ว่า อย่างน้อยก็ได้ริเริ่มที่จะปีนเขา แต่พอลงมือกระทำไปถึงระดับหนึ่งแล้วจะหยุด เพราะมีความคิดว่าเรามาได้ไกลที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้แล้ว จึงทำให้ประสบความสำเร็จในวงจำกัด อาจจะมีภาวะกระตือรือร้นบ้างเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรคใหม่ ๆ แต่สุดท้ายก็เลือกที่จะหยุดอยู่ตรงกลางทาง และใช้ชีวิตที่เหลืออย่างเรียบ ๆ คนกลุ่มนี้มักจะเป็นประชากรส่วนใหญ่ของสังคม

3) กลุ่มนักปีนเขา (The Climber) เป็นกลุ่มที่เพียรพยายามจะปีนไปให้ถึงยอดเขาโดยไม่ย่อท้อ แม้จะต้องเผชิญกับอุปสรรคและสภาพการณ์ที่เลวร้ายเพียงใดก็ตาม คนกลุ่มนี้มีความอดทนมุ่งมั่น หาทางสู้อย่างไม่ลดละ ไม่ล่าถอยหรือล้มเลิกง่าย ๆ มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในการมีชีวิตที่ดีขึ้นในอนาคต มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีแรงบันดาลใจในตนเอง และมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำที่ดีและแสวงหาการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งเพื่อตนเอง กลุ่มและองค์กร

สตอลทซ์ได้นำลักษณะบุคคลทั้ง 3 ประเภทมาเปรียบเทียบกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของอับราฮัม มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ที่เชื่อว่ามนุษย์จะแสดงพฤติกรรมเพื่อแสวงหาสิ่งที่สามารถบำบัดความต้องการของตนเองความต้องการจึงเป็นบ่อเกิดของแรงจูงใจ เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะของบุคคลทั้ง 3 กลุ่มของสตอลทซ์จะพบว่า

กลุ่มคนไม่สู้ จะเป็นผู้ที่ยึดติดกับความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 1 คือ ความต้องการทางด้านสรีระและความต้องการพื้นฐาน และขั้นที่ 2 คือ ความต้องการความมั่นคงทางด้านจิตใจ และความปลอดภัยทางกาย

กลุ่มนักตั้งแคมป์ จะเป็นผู้ที่มีความกล้ามากกว่าคนไม่สู้ แต่ยังคงยึดติดกับความสุขความสบาย ซึ่งจะอยู่ในช่วงความต้องการ ขั้นที่ 3 คือ ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก และความต้องการ ขั้นที่ 4 คือ ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่นและตนเอง

กลุ่มนักปีนเขา จะเป็นกลุ่มคนที่สามารถบรรลุศักยภาพของตนเองขั้นสูงสุด สู่ความต้องการขั้นที่ 5 คือ ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองได้

2.1.5 องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค

อิสริย์ บุญรานุรักษ์, วรณวิชนี ถนอมชาติ และ วทีญญ สุวรรณเศรษฐ (2565) แบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคออกเป็น 4 ประการ ได้แก่

- 1) การควบคุมตนเองและสถานการณ์ (Control)
- 2) การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and ownership)
- 3) การเผชิญปัญหาอย่างมีสติด้วยทัศนคติเชิงบวก (Reach)
- 4) ความอดทนต่อปัญหา (Endurance)

ศิริพร เกตุสรระน้อย และสิริลักษณ์ วนพร (2565) แบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคออกเป็น 4 ประการ ได้แก่

- 1) การควบคุมสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรค
- 2) การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่ออุปสรรค
- 3) ความสามารถในการรับรู้ระดับของปัญหาและรู้จักเลือกแนวทางแก้ปัญหา
- 4) ความอดทนต่ออุปสรรค

Widodo Widodo, Irvandi Gustari and Chandrawaty Chandrawaty (2022) แบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคออกเป็น 4 ประการ ได้แก่

- 1) Control
- 2) Original ownership
- 3) Reach
- 4) Endurance

Diny Atrizka and Ikbar Pratama (2022) แบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคออกเป็น 4 ประการ ได้แก่

- 1) Control
- 2) Origin ownership
- 3) Reach
- 4) Endurance

Fhuzi Kartin Astuti and Usman Aripin (2022) แบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคออกเป็น 4 ประการ ได้แก่

- 1) Control
- 2) Ownership

3) Reach

4) Endurance

จากองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคข้างต้น สามารถสังเคราะห์กรอบแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค

ร.น.	องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค	นักวิชาการ / หน่วยงานทางวิชาการ					องค์ประกอบ ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อ อุปสรรค สรุปรโดยผู้วิจัย
		Widodo Widodo, et al (2022)	Diny Atrizka, Ikbar Pratama (2022)	Fhuzi Kartin Astuti, Usman Aripin (2022)	อิสริย์ บุญนราภิรักษ์ และคณะ (2565)	ศิริพร เกตุสระน้อย และสิริลักษณ์ วนพร (2565)	
1	การควบคุม (Control)	✓	✓	✓			1. การควบคุมตนเอง (Control)
2	การควบคุมตนเองและสถานการณ์ (Control)				✓		
3	การควบคุมสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรค					✓	
4	การรับรู้ที่มาและความเป็นเจ้าของ ปัญหา (Original Ownership)	✓	✓	✓			2. การรับรู้สาเหตุและ รับผิดชอบต่อปัญหา (Origin and Ownership)
5	การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบ (Origin and ownership)				✓		
6	การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบ ต่ออุปสรรค					✓	
7	การรับรู้การแผ่ขยาย (Reach)	✓	✓	✓			3. การรับรู้การแผ่ขยาย ของปัญหา (Reach)
8	การเผชิญปัญหาอย่างมีสติด้วย ทัศนคติเชิงบวก (Reach)				✓		
9	ความสามารถในการรับรู้ระดับของ ปัญหาและรู้จักเลือกแนวทาง แก้ปัญหา					✓	
10	ความอดทน (Endurance)	✓	✓	✓			

		นักวิชาการ / หน่วยงานทางวิชาการ		
ที่	องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค	Widodo Widodo, et al (2022) Diny Atrizka, Ikbar Pratama (2022) Fhuzi Kartin Astuti, Usman Aripin (2022) อิสริย์ บุญนรานนุรักษ์ และคณะ (2565) ศิริพร เกตุสระน้อย และศิริลักษณ์ วนพร (2565)		องค์ประกอบ ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค สรุปโดยผู้วิจัย
11	ความอดทนต่อปัญหา (Endurance)		✓	4. ความอดทนต่อปัญหา (Endurance)
12	ความอดทนต่ออุปสรรค		✓	

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค จากนักทฤษฎี นักวิชาการทั้ง 5 แหล่ง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของคำนิยาม และความหมายที่นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มตามองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค พบว่ามีทั้งหมด 12 องค์ประกอบ โดยประเมินพิจารณาองค์ประกอบที่เหมาะสมกับแนวทางการพัฒนาครู ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของ Widodo Widodo, et al (2022), Diny Atrizka and Ikbar Pratama (2022), Fhuzi Kartin Astuti and Usman Aripin (2022), อิสริย์ บุญนรานนุรักษ์ และคณะ (2565) และศิริพร เกตุสระน้อย และศิริลักษณ์ วนพร (2565) นั้นได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ต่อการนำไปกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยสามารถสรุปองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การควบคุมตนเอง
- 2) การรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา
- 3) การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา
- 4) ความอดทนต่อปัญหา

โดยองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1) การควบคุมตนเอง (Control)

อิสรีย์ บุญรานุรักษ์ และคณะ (2565) กล่าวถึงความหมายของการควบคุมตนเอง (Control) ไว้ว่า คือ ความสามารถในการควบคุมตนเองหรือสถานการณ์ให้สามารถผ่านปัญหาหรืออุปสรรคที่ยากลำบากไปได้

พระครูวิชิตธรรมวิเทศ (สุปิน สิงทอง) และพระครูปฐมภวนาจารย์ วิ (2564) กล่าวถึงความหมายของการควบคุมตนเอง (Control) ไว้ว่า คือ ความสามารถหนึ่งของบุคคลที่ไซ่กำกับตนเองเพื่อมิให้แสดงพฤติกรรมในเชิงลบในบางสถานการณ์ ความสามารถของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมในเชิงบวกออกมาอย่างสมเหตุสมผล สามารถที่จะขมพฤติกรรมในเชิงลบหรือที่ไม่พึงปรารถนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่วาผู้นั้นจะอยู่ในสถานการณ์แบบใดก็ตาม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) กล่าวถึงความหมายของการควบคุมตนเอง (Control) ไว้ว่า คือ ระดับความรู้ถึงความสามารถในการควบคุมตนเองให้สามารถข้ามผ่านเหตุการณ์ที่ยากลำบากหรืออุปสรรคไปได้

Veerpal Kaur and Harneet Billing (2022) กล่าวถึงความหมายของการควบคุมตนเอง (Control) ไว้ว่า คือ การรับรู้ระดับความสามารถในการควบคุมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

Sulistiasih Sulistiasih และ Widodo Widodo (2022) กล่าวถึงความหมายของการควบคุมตนเอง (Control) ไว้ว่า คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อสถานการณ์และควบคุมการตอบสนองต่อสถานการณ์ได้

จากการศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสอดคล้องกันของการควบคุมตนเอง (Control) ซึ่งสรุปได้ว่า การควบคุมตนเอง (Control) หมายถึง การที่บุคคลตระหนักรู้ว่าตนสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหาและพยายามหาทางออกอยู่เสมอ

2) การรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา (Origin and Ownership)

อิสรีย์ บุญรานุรักษ์ และคณะ (2565) กล่าวถึงความหมายของการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา (Origin and Ownership) ไว้ว่า คือ ความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุของอุปสรรคเสมือนเป็นปัญหาของตนเอง พยายามหาแนวทางแก้ไขให้สำเร็จ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างสร้างสรรค์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) กล่าวถึงความหมายของการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา (Origin and Ownership) ไว้ว่า คือ ระดับความสามารถในการ

วิเคราะห์หาสาเหตุและปัจจัยอื่นที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคความมีสาเหตุมาจากอะไร ด้วยการพิจารณาจากพฤติกรรมของตนเองมากกว่าความสามารถของตนเองที่ก่อให้เกิดความผิดพลาดแล้วเรียนรู้ที่จะปรับปรุงแก้ไข โดยไม่มีการตำหนิโทษตนเอง ถ้าพบว่าเป็นความผิดพลาดของตนเองจะเข้าไปมีบทบาทในการรับผิดชอบ หาทางแก้ปัญหาให้ได้ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้ผู้อื่น

Veerpal Kaur sinv Harneet Billing (2022) กล่าวถึงความหมายของการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา (Origin and Ownership) ไว้ว่า คือ ระดับที่แต่ละบุคคลมีความเต็มใจยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของปัญหานั้น

Sulistiasih Sulistiasih และ Widodo Widodo (2022) กล่าวถึงความหมายของการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา (Origin and Ownership) ไว้ว่า คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการแสดงความรู้สึกและกล้าที่จะรับผลที่ตามมาจากสถานการณ์นั้น

จากการศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสอดคล้องกันของการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา (Origin and Ownership) ซึ่งสรุปได้ว่าการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา (Origin and Ownership) หมายถึง การที่ครูพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาและตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น

3) การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา (Reach)

อิสริย์ บุญนารักษ์ และคณะ (2565) กล่าวถึงความหมายของการรับรู้การแผ่ขยาย (Reach) ไว้ว่า คือ ความสามารถในการวัดความยากของปัญหา รวมทั้งการเข้าใจว่าเป็นเพียงเหตุการณ์ที่ผ่านเข้ามาและผ่านไป

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) กล่าวถึงความหมายของการรับรู้การแผ่ขยาย (Reach) ไว้ว่า คือ การวัดผลการกระจายของความยุ่งยากของปัญหาที่มีต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละคนว่ามีมากน้อยเพียงใด

Veerpal Kaur และ Harneet Billing (2022) กล่าวถึงความหมายของการรับรู้การแผ่ขยาย (Reach) ไว้ว่า คือ ภาพสะท้อนของปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อด้านอื่น ๆ ของชีวิตมากน้อยเพียงใด

Sulistiasih Sulistiasih และ Widodo Widodo (2022) กล่าวถึงความหมายของการรับรู้การแผ่ขยาย (Reach) ไว้ว่า คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการเข้าถึงและจำกัดปัญหาเพื่อให้ยังคงใช้ชีวิตด้านอื่น ๆ ของแต่ละคนได้ตามปกติ

การศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสอดคล้องกันของการรับรู้การแผ่ขยาย (Reach) ซึ่งสรุปได้ว่าการรับรู้การแผ่ขยาย (Reach) หมายถึง การที่ครูรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ด้านอื่นของชีวิตมากน้อยเพียงใด และจำกัดผลกระทบของ

ปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น และไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา

4) ความอดทนต่อปัญหา (Endurance)

อิสริย์ บุญนรรักษ์ และคณะ (2565) กล่าวถึงความหมายของความอดทนต่อปัญหา (Endurance) ไว้ว่า คือ ความสามารถในการรับมือกับความยืดเยื้อของปัญหา รวมถึงวิธีจัดการปัญหานั้นให้หมดไป

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) กล่าวถึงความหมายของความอดทนต่อปัญหา (Endurance) ไว้ว่า คือ การรับรู้ถึงความคงทนของอุปสรรคได้มากหรือน้อย และความสามารถในการจัดการกับความยืดเยื้อของอุปสรรค รวมถึงหาวิธีที่จะขจัดให้หมดไป

Veerpal Kaur และ Harnet Billing (2022) กล่าวถึงความหมายของความอดทนต่อปัญหา (Endurance) ไว้ว่า คือ การวัดความอดทนเพื่อประเมินว่าปัญหาอุปสรรค สาเหตุและผลกระทบของมันจะอยู่ได้นานเพียงใด

Sulistiasih Sulistiasih และ Widodo Widodo (2022) กล่าวถึงความหมายของความอดทนต่อปัญหา (Endurance) ไว้ว่า คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการรับรู้ความยากลำบาก

การศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสอดคล้องกันของความอดทนต่อปัญหา (Endurance) ซึ่งสรุปได้ว่า ความอดทนต่อปัญหา (Endurance) หมายถึง การที่รับรู้ว่าคุณปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใด มองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว มีความอดทนอดสูหะ มีความหวังอยู่เสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้

2.1.6 แนวทางการพัฒนาตนเองตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

Stoltz (1997) เชื่อว่าความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเป็นสิ่งที่บุคคลทุกคนสามารถปรับปรุงและสามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นได้และได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญอุปสรรคเรียกว่า “The LEAD Sequence” ดังนี้

1) L = Listen to your adversity response เป็นการฟังและรับรู้ถึงวิธีการตอบโต้ปัญหาอุปสรรคของตนเองว่าอย่างไร

2) E = Explore all origins and your ownership of the result เป็นการค้นคว้าว่าสิ่งใดคือต้นตอของอุปสรรคที่เกิดขึ้น ระบุให้ชัดเจนว่าตนเองต้องทำอะไรที่เฉพาะเจาะจงลงไป เพื่อสามารถทำให้สถานการณ์ดีขึ้น ตัดสินลงไปว่าสิ่งใดอยู่ในความรับผิดชอบและสิ่งใดอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

3) A = Analyze the evidence คือการวิเคราะห์ให้เกิดความชัดเจน โดยหาหลักฐานหรือภาวะแวดล้อมมาสนับสนุนว่าสิ่งที่ยู่นอกเหนือการควบคุมจริงแล้วมีอะไรบ้างทำอย่างไรในการจัดการไม่ให้ปัญหาอยู่ในชีวิตนาน พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการแก้ไขและเพิ่มศักยภาพของตนเอง

4) D = Do something คือการเลือกวิธีการและลงมือดำเนินการเพื่อให้อุปสรรคอยู่กับเราน้อยที่สุด ด้วยการหาข้อมูลที่จำเป็นเพิ่มเติมและวิธีที่จะสามารถควบคุมไม่ให้อุปสรรคเข้ามามีบทบาทต่อชีวิต

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาครู

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2558) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลงาน ให้ครูมีความรู้ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน

จอมพล มงคลวานิช (2555) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

สุรศักดิ์ เพียสูระ (2540) ได้ให้สรุปความหมายของการพัฒนาครูว่า เป็นการส่งเสริมหรือการช่วยเหลือให้ครูได้เพิ่มโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น โดยเฉพาะในด้านการสอน ความรู้ และทัศนคติในการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาครูจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน ส่งเสริมให้ครูมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

Micheal Fulland and Andy Hargreves (2013) ให้ความหมายของการพัฒนาครู (Teacher Development) ไว้ว่าเป็นการให้การศึกษาครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนให้เป็นที่ไปในทางที่ดีกว่าเดิม โดยอาศัยความรู้และนวัตกรรมเข้ามาช่วย

การศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสอดคล้องกันของการพัฒนาครู ซึ่งสรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ผสานกับความรู้ความสามารถเดิมเพื่อมาใช้ในการพัฒนาตนเองและการทำงาน

2.2.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครู

จากการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของเทคนิควิทยาการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของสังคมที่ เปลี่ยนไปจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมีความ

ทันสมัยตลอดเวลา โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานใน ภาระหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครูไว้หลายประการ ดังนี้

จอมพล มงคลวานิช (2555) ให้เหตุผลถึงความสำคัญในการพัฒนาครูดังนี้

1) เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรให้สามารถนำความรู้ ความสามารถนำมาใช้ให้ เกิดประโยชน์แก่องค์การให้ได้มากที่สุด

2) ช่วยให้ผู้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งลดความผิดพลาดในการทำงาน ประหยัดทรัพยากร และประหยัดเวลา

3) เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและ ทักษะคนดีให้ มีความพร้อมในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของงาน

Swanson (2001) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หลักที่สำคัญและ ผูกติดอยู่ กับความสำเร็จขององค์การ เปรียบเสมือนระบบย่อยที่มีความสำคัญภายในองค์การ อีก ระบบหนึ่งการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยเช่น ระดับความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติของผู้บริหารระดับสูงที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์การ ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (Stake holders) ความต้องการของลูกค้า กรอบความเชื่อในการคิด หรือการอ้างอิง (frames of references) ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะเป็นผู้ดำเนินงานใน ทุก ๆ ขั้นตอน รวมถึงองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้ในการทำงาน

Castetter (1996) กล่าวว่า การพัฒนาครูของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการ บริหารบุคคล เพราะการพัฒนาครูจะช่วยแก้ไขในสิ่งต่อไปนี้

1) แก้ไขข้อบกพร่องของครู อาจารย์ ช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์เพื่อพัฒนาด้ว การศึกษา ควบคู่ไปกับด้านสังคม เพื่อกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการ บริหารการศึกษา

2) นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว สิ่งที่ทำให้มีการพัฒนาครู คือ การที่มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น มากมายที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การผลิตของสถาบันครู การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาทางไปรษณีย์และการประชุมต่าง ๆ

3) การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและ วิทยาการได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

2.2.3 หลักการพัฒนาครู

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2548) ได้เสนอ หลักการพัฒนาครูไว้ 7 ข้อ ดังนี้

1) การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะของครูในด้านการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงผล การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student – Focused Professional Development)

2) การพัฒนาครูที่ต่อเนื่องเพื่อความยั่งยืนและมุ่งสู่คุณภาพระดับสูง (High-Quality Professional Development)

3) การพัฒนาที่ใช้รูปแบบที่หลากหลาย ให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมตามความ เหมาะสมและทั่วถึง

4) การพัฒนาที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นฐานในการดำเนินการ

5) การพัฒนาที่คำนึงถึงความประหยัดและประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้โรงเรียน หรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน (Site based)

6) การพัฒนาที่เอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

7) การพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู

จากหลักการพัฒนาครูข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาครูเป็นการเพิ่มสมรรถนะของครู ในด้านการจัดการเรียนการสอน เอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และยกระดับมาตรฐาน วิชาชีพครู การพัฒนาครูนั้นควรคำนึงถึงความประหยัด ประสิทธิภาพ การใช้รูปแบบการพัฒนาที่ หลากหลายและความต่อเนื่องในการพัฒนา โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นฐานในการดำเนินการ

2.2.4 รูปแบบของการพัฒนาครู

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2561) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา (Teacher and Educational Staff Development Model) จำแนกได้หลายวิธีตาม มติและเหตุผลที่ต้องการนำมาใช้ ในปัจจุบันรูปแบบที่จำแนกตามเวลาในการปฏิบัติงานถูกแบ่ง ออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1) การพัฒนาบุคลากรในระหว่างการปฏิบัติงาน (On-The-Job Development) การพัฒนาในรูปแบบนี้ ได้แก่

1.1) การฝึกการใช้เครื่องมือในการทำงาน (Job Instruction Training)

1.2) การปฏิบัติงานตามโครงการที่รับมอบหมาย (Project Assignment)

1.3) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

1.4) การฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารหรือเงาการทำงาน (Apprenticeship or Work Shadowing)

1.5) การได้รับการโค้ช (Coaching)

1.6) การได้รับการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

2) การพัฒนาบุคลากรนอกเวลาการปฏิบัติงาน (Off-The-Job Development) การพัฒนาในรูปแบบนี้ ได้แก่

- 2.1) การจัดอบรม/สัมมนา (Training/Seminar)
- 2.2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
- 2.3) การพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิง (Online/e-learning)
- 2.4) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)
- 2.5) การเรียนรู้ผ่านห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom)
- 2.6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study)
- 2.7) การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาและการเขียนบรรยาย (Case Study and Written Exam)

Exam)

3) การพัฒนาบุคลากรในลักษณะการเรียนรู้ผสมผสาน (Blended-Learning Development) การพัฒนาในลักษณะนี้เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ถูกนำมาใช้มากที่สุดในปัจจุบัน ทั้งนี้ การผสมผสานวิธีในแบบ 70:20:10 (Kajewski and Madsen, 2014) เป็นวิธีการที่ถูกนำมาใช้มากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย การบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน 70% การเรียนรู้ผ่านผู้อื่นแต่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 20% และ 10% เป็นการเรียนรู้ผ่านโครงสร้างหลักสูตรหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูก็เปรียบเสมือนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา เพื่อช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ให้บุคลากรในระยะยาว การพัฒนาบุคลากรนั้นจะช่วยสะสมความชำนาญ ประสบการณ์ และศักยภาพด้านต่าง ๆ ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจริงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับหน้าที่รับผิดชอบหรืองานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในอนาคต องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรสม่ำเสมอเพื่อก่อให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ มีสมรรถนะและเจตคติที่เหมาะสม มีทักษะในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

ชวนคิด มะเสนะ (2559) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในทศวรรษหน้า โดยกล่าวถึงวิธีการพัฒนาไว้ 3 วิธีที่สำคัญ ดังนี้

1) การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน (On the Job Development) การพัฒนาขณะปฏิบัติงานมีอยู่ 3 วิธีที่นิยมนำมาใช้ ดังนี้

- 1.1) การชี้แนะ (Coaching)
- 1.2) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
- 1.3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

2) การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Development) วิธีการพัฒนาในลักษณะนี้นิยมอยู่ 4 วิธี ดังนี้

- 2.1) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นเรียน

2.2) การฝึกอบรมทางไกล (Distance Training)

2.3) การศึกษาดูงาน

2.4) การศึกษาต่อ

3) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในของบุคคล เมื่อได้รับแรงสนับสนุนจากภายนอกก็จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนำไปสู่การประสบความสำเร็จ ซึ่งการพัฒนาตนเองสามารถทำได้หลายวิธีตามความถนัดและสนใจ ดังนี้

3.1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการอ่าน

3.2) ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ชัดเจน

3.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน

3.4) การติดตามข้อมูลข่าวสารเหตุการณ์สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อเปิดโลกทัศน์ทางความคิดให้กว้างไกล พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2558) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาครุว่ามี 4 วิธี ดังนี้

1) การอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อสร้างความพร้อมด้านความรู้ และจิตใจ นำไปสู่การปฏิบัติ

2) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) หมายถึง การให้ความรู้และคำปรึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นรายบุคคล เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) การชี้แนะ (Coaching) หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่ควบคู่ไปกับการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้ผู้รับการชี้แนะสามารถนำความรู้ที่ไปใช้ในการพัฒนางาน อาจจัดเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มขนาดเล็ก

4) การนิเทศ (Supervision) หมายถึง กิจกรรมที่ช่วยดูแลการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยการสัมมนา ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดผลงาน ควรนิเทศทั้งก่อนและหลังการพัฒนา

โชติชวัล พุทธิกาญจน์ (2556) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครุโดยจะต้องเริ่มตั้งแต่วิสัยทัศน์ (Vision) ประเมินความจำเป็น (Need Assessment) หลังจากนั้นเป็นการวางแผนพัฒนา โดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมาย เวลา สถานที่ เอกสาร งบประมาณ และอื่น ๆ โดยเสนอวิธีการพัฒนาครุไว้ ดังนี้

1) การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การพัฒนาครูที่เข้ามาใหม่ เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้น ของโรงเรียน รวมถึงกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเข้าใจเบื้องต้น เตรียมความพร้อม และทำให้ปรับตัวในการทำงานได้ตามหน้าที่

2) การบรรยาย (Lecture) คือ การอธิบายเนื้อหาความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ มักจะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว ถ่ายทอดความรู้จากวิทยากรโดยตรง ไม่เน้นการปฏิบัติ เหมาะสำหรับการพัฒนาครูจำนวนมากในเวลาจำกัด สถานที่จะเป็นห้องประชุมหรือห้องเรียนโดยทั่วไป ในการให้ความรู้ต้องให้ครูมองเห็นวิทยากรจึงต้องมีการจัดสถานที่ให้เหมาะสม

3) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training) คือ การอบรมที่เน้นความรู้ควบคู่ ไปด้วยกับการปฏิบัติ สามารถทำได้ทั้งแบบคนเดียวหรือเป็นกลุ่ม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เกิดความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติจริง หากมีครูจำนวนมากสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย เน้นการทำงานเป็นทีมได้ การอบรมนี้จึงนำไปใช้ได้สำหรับการพัฒนาครูจำนวนน้อยและจำนวนมาก

4) การระดมสมอง (Brainstorming) คือ การพัฒนาครูผ่านกระบวนการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและสร้างสรรค์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยไม่มีการวิพากษ์วิจารณ์ ผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน จึงมักจะจัดเป็นกลุ่มย่อยเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

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

6) การฝึกอบรมแบบกรณีศึกษา (Case Study) คือ การนำประเด็นสำคัญที่เคยเกิดขึ้นจริงจากโรงเรียนอื่นมาใช้เป็นตัวอย่างในการเรียนรู้ร่วมกัน ครูจะร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น อาจจัดเป็นการบรรยายกลุ่มใหญ่ หรือ การพูดคุยในกลุ่มย่อยก็ได้

7) การสาธิต (Demonstration) คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยการแสดงการปฏิบัติจริงให้เห็น จึงควรจัดสถานที่ที่ครูจะมองเห็นการสาธิตได้ชัดเจน สามารถจัดได้ทั้งแบบบรรยายและแบบกลุ่มย่อย ใช้สื่อโสตทัศนูปกรณ์ช่วยให้ครูมองเห็นการสาธิตได้ชัดเจนขึ้น หลังจากนั้นจึงมีการปฏิบัติจริงตามขั้นตอนที่สาธิตเพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้ได้

8) การศึกษาดูงาน (Observation) คือ การพาคณะครูไปศึกษาดูงานที่โรงเรียนหรือองค์กรอื่นที่ดำเนินงานประเภทเดียวกัน สิ่งสำคัญในวิธีการนี้คือการเลือกสถานที่ดูงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของครู หลังจากนั้นจึงให้ครูสรุปองค์ความรู้ที่ได้แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน แล้วนำมาประยุกต์ใช้ต่อไป

9) การฝึกอบรมเพื่อสุขภาพ (Health Training) คือ การจัดสถานที่ออกกำลังกายให้ครูในโรงเรียน สนับสนุนให้ครูได้ออกกำลังกายอย่างถูกวิธี เพื่อให้ครูมีสุขภาพแข็งแรงพร้อมปฏิบัติหน้าที่เสมอ

10) การฝึกสอน (Coaching) คือ การพัฒนาครูโดยจัดสภาพแวดล้อมเหมือนจริงในการปฏิบัติงานโดย ผู้บังคับบัญชาสอนวิธีการปฏิบัติงานส่วนบุคคลอย่างเฉพาะเจาะจง เป็นการฝึกทักษะ พัฒนาความรู้ และขัดเกลาให้ครูปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

11) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) คือ การพัฒนาครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า จากคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญ

12) การให้คำปรึกษา (Counseling) คือ การที่ผู้มีประสบการณ์สูงกว่าให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อครู เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ช่วยป้องกันและแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

Gary Dessler (2013) กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายวิธีการ โดยแบ่งเป็นการพัฒนาขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job Training) การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training)

1) การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job Training) วิธีการพัฒนาครูในรูปแบบนี้มีดังนี้

1.1) การฝึกงาน (Apprenticeship Training) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เป็นผู้ที่มีทักษะความสามารถเพียงพอต่อการทำงาน หากมีการคาดการณ์ว่าจะมีการเกษียณอายุของพนักงานเดิมในอีก 5-10 ปีข้างหน้า ก็จะมีการรับสมัครพนักงานใหม่เข้ามาผ่านกระบวนการคัดสรร แล้วพัฒนาต่อ เพื่อให้ทำงานแทนที่บุคลากรที่จะเกษียณในอนาคตได้

1.2) การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ (Informal Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ อาจจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้กับร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน

1.3) การแนะนำ (Job Instruction Training) การพัฒนาที่เกิดจากการให้คำแนะนำแต่ละขั้นอย่างใกล้ชิด สิ่งสำคัญคือการระบุหน้าที่ของตำแหน่งงานหรือความสามารถที่ต้องมีในการปฏิบัติงาน แล้วพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

1.4) การอ่าน (Lecture) เป็นการพัฒนาที่ในเวลาน้อยกว่าวิธีอื่นและง่ายสำหรับการพัฒนาคนกลุ่มใหญ่

1.5) การพัฒนาตามโปรแกรม (Programmed Learning) เป็นการพัฒนาด้วยตนเอง ผ่านสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นตัวอักษร คอมพิวเตอร์ หรืออินเทอร์เน็ต ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ การระบุประเด็นที่สนใจ ตอบสนอง และให้ผลป้อนกลับ

1.6) การพัฒนาผ่านสื่อโสตทัศนูปกรณ์ (Audiovisual-Based Training) การพัฒนาผ่านสื่อการเรียนรู้ประเภทต่าง ๆ เช่น ดีวีดี ภาพยนตร์ เพาเวอร์พอยต์ และเทป

1.7) สถานการณ์จำลอง (Vestibule Training) เรียนรู้การใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน ใช้ได้ทั้งการพัฒนาขณะปฏิบัติงานและนอกเวลาปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยวิธีนี้มักนิยมนำมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายและลดอันตรายหากเกิดสถานการณ์จริง

1.8) ห้องเรียนเสมือนจริง (The Virtual Classroom) เป็นการพัฒนาผ่านสื่อออนไลน์ โดยอาศัยการทำงานร่วมกันของโปรแกรมที่ทำให้เรียนรู้ร่วมกันได้หลายคนในเวลาเดียวกัน มีการส่งข้อความ การพูดคุย และการมอบหมายงานเสมือนว่าอยู่ในห้องเรียนเดียวกัน

1.9) การทำงานเป็นทีม (Team Training) การพัฒนาร่วมกันเป็นทีมเพื่อสร้างเสริมทักษะการทำงานร่วมกัน เรียนรู้ที่จะรับฟังกันและกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานกัน ช่วยเหลือและตัดสินใจร่วมกันได้

2) การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training) เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงานมีหลายวิธี ดังนี้

2.1) กรณีศึกษา (The Case Study) กรณีศึกษาเป็นการพัฒนาที่ช่วยให้เกิดกระบวนการคิดแก้ปัญหาขององค์กร ผู้เข้ารับการพัฒนายังต้องวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา และนำเสนอแนวทางแก้ไข ด้วยการอภิปรายกันในกลุ่ม

2.2) เกมการจัดการ (Management Game) วิธีการนี้ช่วยพัฒนาทักษะการตัดสินใจ ในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นวิธีการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพราะได้เรียนรู้จากเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม ส่งเสริมให้เกิดทักษะการแก้ปัญหา ทักษะความเป็นผู้นำ และการทำงานร่วมกัน

2.3) การสัมมนาจากภายนอก (Outside Seminars) การพัฒนาจากการสัมมนาหรือ การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก อาจจะเป็นการอบรมโดยใช้เวลา 1-3 วัน ในการอบรม

2.4) โปรแกรมของมหาวิทยาลัย (University-Related Programs) มหาวิทยาลัยหลายแห่งให้บริการด้านการศึกษาและการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

2.5) บทบาทสมมติ (Role Playing) เป้าหมายของการใช้บทบาทสมมติเพื่อสร้างสถานการณ์จริงแล้วให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแสดงบทบาทสมมติตามสถานการณ์ที่แต่ละคนได้รับ

2.6) ต้นแบบพฤติกรรม (Behavior Modeling) การหาต้นแบบที่ดีในการทำงาน แล้วให้ผู้เข้ารับการอบรมพยายามฝึกฝนตนเองในแนวทางเดียวกัน พร้อมทั้งให้ผลป้อนกลับ

จากการศึกษารูปแบบและวิธีในการพัฒนาครูจากนักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาข้างต้น สามารถสังเคราะห์กรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาครู สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดวิธีการพัฒนาครู

ที่	วิธีการพัฒนาครู	นักวิชาการ/หน่วยงานทางวิชาการ					สรุปแนวคิด วิธีการพัฒนาครู
		สันสกฤต นรินทรพรกุล ณ อยุธยา (2561)	ชวนคิด มะเสนะ (2559)	ธารรัตน์ มาลัยแก้ว (2558)	โชติวัฒน์ พุทธิกาญจน์ (2556)	Gary Dessler (2013)	
1	การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน (On-The-Job Development)	✓	✓			✓	1.การพัฒนาในระหว่างการ ปฏิบัติงาน (On-The-Job Development)
2	การฝึกการใช้เครื่องมือในการทำงาน (Job Instruction Training)	✓					
3	การปฏิบัติงานตามโครงการที่รับ มอบหมาย (Project Assignment)	✓					
4	การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	✓					
5	การฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร หรือเงาการทำงาน (Apprenticeship or Work Shadowing)	✓	✓			✓	
6	การได้รับการโค้ช/การชี้แนะ (Coaching)	✓	✓	✓	✓		
7	การได้รับการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)	✓	✓	✓	✓		
8	การให้คำปรึกษา (Counselling)				✓		
9	การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ (Informal Learning)					✓	
10	การแนะนำ (Job Instruction Training)					✓	
11	การนิเทศ (Supervision)			✓			2. การพัฒนานอกเวลา ปฏิบัติงาน (Off-the-Job Development)
12	การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off- the-job Development)	✓	✓				
13	การจัดอบรม/สัมมนา (Training/Seminar/Workshop)	✓	✓	✓	✓	✓	

ที่	วิธีการพัฒนาครู	นักวิชาการ/หน่วยงานทางวิชาการ					สรุปแนวคิด วิธีการพัฒนาครู
		สีบสกล นรินทรากูร ณ อยุธยา (2561)	ชวนคิด มะเสนะ (2559)	ธารรัตน์ มาลัยแก้ว (2558)	โชติชวีต์ พุทธิจากัญจน์ (2556)	Gary Dessler (2013)	
14	การพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง (Online/e-learning)	✓	✓				
15	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)	✓				✓	
16	การเรียนรู้ผ่านห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom)	✓				✓	
17	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study)	✓	✓				
18	การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาและการ เขียนบรรยาย (Case Study and Written Exam)	✓			✓		
19	การศึกษาดูงาน (Observation)		✓		✓		
20	การศึกษาต่อ		✓				

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู พบว่า วิธีการพัฒนาครูมีทั้งสิ้น 20 วิธี โดยวิธีการพัฒนาครูที่นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ วิธีการจัดอบรม/สัมมนา รองลงมา คือ การได้รับการโค้ช/การชี้แนะ (Coaching) และการได้รับการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารหรือเงาการทำงาน (Apprenticeship or Work Shadowing)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และเลือกวิธีการพัฒนาครู โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและความจำเป็นในการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับสภาพการบริหารงานในปัจจุบันและส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค จึงสรุปว่าวิธีการพัฒนาครูสำหรับการวิจัยครั้งนี้จำแนกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

- 1) การพัฒนาในระหว่างการทำงาน (On-The-Job Development) ประกอบด้วย
 - 1.1) การโค้ช
 - 1.2) ระบบพี่เลี้ยง
 - 1.3) เงาการทำงาน

2) การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Development) ได้แก่

- 2.1) การจัดอบรม/สัมมนา
- 2.2) การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง
- 2.3) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

1) การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน (On-The-Job Development)

ตุ๊กตา บุรีรัมย์ (2562) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน (On-The-Job Development) ไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาด้วยการฝึกปฏิบัติจริง จากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงานในช่วงเวลาการทำงานปกติเพื่อเน้นประสิทธิภาพ การทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะที่เป็นพื้นฐานให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2561) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน (On-The-Job Development) ไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาด้วยวิธีการที่มีลักษณะเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เทคนิค เครื่องมือในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รวมถึงทำให้ผู้ได้รับการพัฒนาได้เห็นสภาพและปัญหาจริงในการปฏิบัติงาน

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2560) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน (On-The-Job Development) ไว้ว่า หมายถึงการอบรมขณะปฏิบัติงาน เป็นรูปแบบที่จัดขึ้นง่ายและมีค่าใช้จ่ายที่น้อย เป็นการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ (Learning by Doing) อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้อาจทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานในช่วงแรก ๆ และอาจทำให้ผู้เรียนอาจไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถถ้าปราศจากคำชี้แนะจากผู้ที่มีประสบการณ์ วิธีการที่ดีที่สุดคือการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนรู้ด้วยการอธิบายถึงวิธีการทำงาน การให้ข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การให้ผู้รับการฝึกปฏิบัติงานแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในงาน และการมอบหมายให้ผู้รับการฝึกได้ทำงานด้วยตัวเองและจัดให้มีผู้ให้การช่วยเหลือเมื่อต้องการ

ชวนคิด มะเสนะ (2559) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน (On-The-Job Development) ไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เกิดการเรียนรู้ทักษะกระบวนการผ่านปฏิบัติงานจริงจนเกิดความชำนาญจากเรียนรู้งาน

Business Jargons (2017) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน (On-The-Job Development) ไว้ว่า หมายถึง วิธีการสอนเกี่ยวกับความรู้ทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับผู้รับการพัฒนาในการปฏิบัติงานที่ดำเนินการฝึกขณะการปฏิบัติงานภายในสถานที่ทำงาน เพื่อการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้และการฝึกปฏิบัติ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานโดยใช้

เครื่องมืออุปกรณ์ และเพื่อให้เรียนรู้ถึงวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกปฏิบัติงานไปพร้อมการทำงานจริงที่เรียกกันว่า On Job Training (OJT) นอกจากจะทำให้ไม่เสียเวลาแล้วยังช่วยประหยัดงบประมาณอีกด้วย

Gary Dessler (2013) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน (On-The-Job Development) ไว้ว่า หมายถึง การเรียนรู้ของบุคคลขณะที่กำลังปฏิบัติงาน มักจะเป็นการสอนงานด้วยบุคคลที่ทำงานร่วมกันจากบุคคลหนึ่งถึงอีกบุคคลหนึ่ง เพื่อช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงานให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

การศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสอดคล้องกันของการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งสรุปได้ว่า การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน (On-The-Job Development) หมายถึง การพัฒนาผ่านงานที่ได้รับมอบหมาย โดยประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถทักษะ และเครื่องมือในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รวมถึงทำให้ผู้ได้รับการพัฒนาได้เห็นสภาพและปัญหาจริงในการปฏิบัติงาน

1.1) การโค้ช (Coaching)

ตุ๊กตา บุรีรัมย์ (2562) ได้ให้ความหมายของการโค้ช (Coaching) ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะตัว ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้แล้วทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้นจนกระทั่งสามารถฝึกให้พนักงานปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและผู้รับการพัฒนา

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2560) ได้ให้ความหมายของการโค้ช (Coaching) ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้เป็นโค้ช และผู้ถูกโค้ชร่วมมือกันเพื่อกระตุ้นให้คิดและเกิดมุมมองที่ยกระดับศักยภาพหรือความสามารถของ ผู้ถูกโค้ชไปสู่เป้าหมายที่ต้องการทั้งในการทำงานหรือส่วนตัว เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่สามารถใช้ดึงศักยภาพและประสิทธิภาพจากผู้ถูกโค้ชได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถพัฒนาความสามารถขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญมากอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

ชวนคิด มะเสนาะ (2559) ได้ให้ความหมายของการโค้ช (Coaching) ไว้ว่า หมายถึง การสร้างองค์ความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญผ่านกระบวนการเรียนการสอนระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ฝึกฝนให้เกิดความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ ผู้สอนจะทำหน้าที่ให้คำแนะนำ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและทำงานได้เต็มขีดความสามารถ โดยปกติจะเป็นการสอนแบบตัวต่อตัวหรือสอนเป็นกลุ่มขนาดเล็ก

ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2558) ได้ให้ความหมายของการโค้ช (Coaching) ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่ควบคู่ไปกับการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อให้ผู้รับการชี้แนะสามารถนำความรู้ที่นำไปใช้ในการพัฒนางาน อาจจัดเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มขนาดเล็ก

โชติชวัล พุกิจกาญจน์ (2556) ได้ให้ความหมายของการโค้ช (Coaching) ไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาครูโดยจัดสภาพแวดล้อมเหมือนจริงในการปฏิบัติงานโดย ผู้บังคับบัญชาสอนวิธีการปฏิบัติงานส่วนบุคคลอย่างเฉพาะเจาะจง เป็นการฝึกทักษะ พัฒนาความรู้ และขีดเกล้าให้ครูปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

Business Jargons (2017) ได้ให้ความหมายของการโค้ช (Coaching) ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทำงานระหว่างผู้ที่ทำหน้าที่เป็นโค้ชเป็นการนำแบบ "ดิ่ง" (Supportive) ช่วยให้เขาแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นผู้ที่ช่วยดึงจากประสบการณ์ของผู้ทำหน้าที่โค้ชที่มีประสบการณ์จะให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติในการทำงานเป็นการฝึกอบรมแบบตัวต่อตัว (One-to-One) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติซึ่กถามขณะได้รับคำแนะนำและการสาธิตจากหัวหน้างาน การโค้ช จึงเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ช (Coach) และผู้รับการโค้ช (Coachee) ให้ถึงจุดหมายที่ต้องการ

Mondy and Martocchio (2016) ได้ให้ความหมายของการโค้ช (Coaching) ไว้ว่า หมายถึง วิธีการเพื่อกระตุ้นให้คิด และเกิดมุมมองที่เพิ่มความสามารถหรือศักยภาพของผู้ถูกโค้ชไปสู่เป้าหมายการทำงาน และอื่นๆ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแนวคิดจากการกระตุ้นของโค้ช

การศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสอดคล้องกันของการโค้ช (Coaching) ซึ่งสรุปได้ว่า การโค้ช (Coaching) หมายถึง การพัฒนาครูภายใต้การดูแลของผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ฝึกให้เรียนรู้การทำงาน การแก้ปัญหาด้วยตนเอง ฝึกให้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2560) ได้ให้ความหมายของระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ไว้ว่า หมายถึง การที่ Mentor หรือ "พี่เลี้ยง" ให้การสนับสนุน ดูแล แนะนำ และสอนคนที่ได้รับการดูแล (Mentee) ให้เกิดการพัฒนา ประโยชน์ของการเป็นพี่เลี้ยงเกิดขึ้นทั้งสามฝ่าย 1) Mentee จะได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของ Mentor และได้รับการกล่อมเกลา แนวคิดให้พร้อมกับบทบาทใหม่ที่สูงขึ้นในองค์กร 2) Mentor หรือผู้เป็นพี่เลี้ยง จะได้เรียนรู้การรับฟัง แลกเปลี่ยนมุมมองตลอดจนความเข้าใจความแตกต่างของผู้เป็น Mentee 3) องค์กรหรือหน่วยงาน จะได้ประโยชน์จากการเพิ่มขึ้นของการประสานงาน ประสิทธิภาพในการทำงานผลผลิตที่สูงขึ้น การจงใจให้คนเก่งอยู่กับองค์กร การพัฒนาความเป็นผู้นำ เป็นต้น

ชวนคิด มะเสนะ (2559) ได้ให้ความหมายของระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ไว้ว่า หมายถึง การสร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการสอนงานโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่เรียกว่า “รุ่นพี่” เพื่อช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า หรือผู้ที่อยู่ในช่วงทดลองงานให้มีทักษะเพียงพอในการทำงานและเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรไปพร้อม ๆ กัน

ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ (2558) ได้ให้ความหมายของระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ไว้ว่า หมายถึง การให้ความรู้และคำปรึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นรายบุคคล เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

โชติชวัล พุกิจกาญจน์ (2556) ได้ให้ความหมายของระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า จากคำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญ

Business Jargons (2017) ได้ให้ความหมายของระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ไว้ว่า หมายถึง การนำแบบ "ผลึก" (Directive) ช่วยเข้าไปแก้ปัญหาาระบบพี่เลี้ยงเป็นระบบที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่ากับพนักงานที่มีประสบการณ์น้อย โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงจะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้สอนงาน และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานที่อ่อนประสบการณ์เป็นการฝึกอบรมแบบตัวต่อตัว (One-to-One) เป็นช่องทางที่ดีสำหรับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากระบบพี่เลี้ยงเป็นรูปแบบหนึ่งของการแลกเปลี่ยนความรู้ ที่มีจุดประสงค์พื้นฐานในการสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) กับพนักงานที่ถูกสอนงาน

Mondy and Martocchio (2016) ได้ให้ความหมายของระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ไว้ว่า หมายถึง วิธีการที่ใช้ผู้ที่มีประสบการณ์ที่สามารถให้คำแนะนำ เพื่อพัฒนาทักษะและดึงศักยภาพออกมา ซึ่งประโยชน์ของโปรแกรมพี่เลี้ยงจะเกิดขึ้นกับ (1) ผู้รับคำปรึกษา (Mentee) จะได้เรียนรู้จากประสบการณ์ แนวคิดของผู้ให้คำปรึกษา (Mentor) (2) ผู้ให้คำปรึกษา (Mentor) จะได้เรียนรู้การรับฟังแลกเปลี่ยนความเข้าใจความแตกต่างของผู้รับคำปรึกษา (Mentee) และ (3) องค์กรหรือหน่วยงานจากการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาความเป็นผู้นำ

การศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสอดคล้องกันของระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ซึ่งสรุปได้ว่า ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) หมายถึง การจัดให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน คอยให้การแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือบุคลากรใหม่ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงาน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร

คุณสมบัติของพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ดีในด้านต่าง ๆ ในการนำไปประยุกต์ใช้ (ศุณย์ ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 18 จังหวัดสงขลา, 2559)

1. เต็มใจที่จะแบ่งปัน : เป็นคุณสมบัติแรกที่จำเป็นต้องมี เพราะหากเป็นผู้ที่ไม่เต็มใจ จะมาทำหน้าที่นี้ จะทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีภาระ และเสียเวลาอย่างยิ่ง ย่อมไม่เป็นผลดีต่อผู้ที่ได้รับการดูแลเลย
2. มีนิสัยขอบคุณและให้คำแนะนำ : รู้จักเอาใจใส่ผู้อื่น เพราะการเป็นพี่เลี้ยงจะต้องคอยดูแลและเป็นพี่ปรึกษาให้กับน้องเลี้ยงที่อาจกินเวลาระยะยาว
3. เชี่ยวชาญในงาน เข้าใจองค์กร : ต้องมีความเข้าใจและเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ตลอดจนมีทักษะ ความชำนาญในงานนั้นๆ ด้วย เพราะนอกจากจะต้องสอนงานให้กับน้องเลี้ยงที่ใหม่ สำหรับการทำงานแล้ว พี่เลี้ยงยังจะต้องคอยตอบข้อสงสัยต่างๆ ของน้องเลี้ยงอีกด้วย หากพี่เลี้ยงไม่มีความชำนาญ ก็อาจทำให้การทำงานมีปัญหาได้ หรือทำให้น้องเลี้ยงลดความไว้วางใจ หรือเชื่อถือในตัวพี่เลี้ยงได้
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีทัศนคติที่ยอดเยียม : อาจจะไม่ใช่เป็นคุณสมบัติหลักที่จำเป็น แต่หากพี่เลี้ยงมีคุณสมบัติข้อนี้ ก็จะทำให้การเป็นพี่เลี้ยงมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะทำให้เกิดความสนิทสนม ไว้นื้อเชื่อใจกัน ยอมรับนับถือกัน รวมถึงการเปิดใจระหว่างกันได้ง่าย
5. มีทักษะการสื่อสารที่ดี: เป็นคุณสมบัติที่สำคัญข้อหนึ่ง เพราะไม่ใช่ทุกคนเก่งทุกคน จะเข้าใจการสอน หรือการถ่ายทอดที่ดี ในขณะที่เดียวกันผู้ที่รับหน้าที่ในการถ่ายทอดงานที่ดีนั้น ก็ไม่จำเป็นจะต้องเป็นคนเก่งที่สุดเสมอไป แต่ถ้าหากคนเก่ง แล้วมีทักษะการสื่อสารที่ดี ก็จะเป็นพี่เลี้ยงที่ยอดเยียม
6. มีความรับผิดชอบ : ควรเลือกผู้ที่มีความรับผิดชอบมาทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง เพราะผู้ที่มีความรับผิดชอบ จะสามารถถ่ายทอดความรับผิดชอบที่ดีสู่น้องเลี้ยงได้เช่นกัน เช่น ความรับผิดชอบในงานของตนเอง การไม่ทิ้งงาน การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
7. มีภาวะเป็นผู้นำที่ดี: ไม่ได้หมายถึงตำแหน่งที่เป็นหัวหน้างาน แต่หมายถึงบุคลิกลักษณะ ตลอดจนนิสัยในการทำงานที่เป็นคุณลักษณะที่ดีของการเป็นผู้นำ ตั้งแต่รู้จักการประเมินสถานการณ์ การวางแผนการทำงาน การบริหารจัดการที่ดี รวมถึงทักษะในการเผชิญหน้ากับอุปสรรคที่ดี และมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ยอดเยียมด้วย
8. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น : ควรรู้จักฟังให้เป็น ตั้งใจฟัง และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากตน รวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้อื่น และสามารถวิเคราะห์เพื่อเลือกสิ่งที่เหมาะสมที่สุดได้ เปิดใจ ทำใจเป็นกลาง และเปิดโอกาสให้น้องเลี้ยงได้แสดงความคิดเห็นตลอดจนเสนอแนะสิ่งต่าง ๆ ด้วย
9. เป็นคนใจเย็น : มีความรอบคอบในการตัดสินใจ ไม่ใจร้อนด่วนตัดสินใจ หรือมีอารมณ์ฉุนเฉียวควบคุมอารมณ์ไม่ได้

10. รู้จักการให้กำลังใจ และสร้างความประทับใจให้เป็น : สิ่งนี้ไม่ใช่สิ่งสำคัญเสมอไป แต่เป็นกุญแจสำคัญที่จะสร้างความสำเร็จได้อย่างดี พี่เลี้ยงที่ดีควรรู้จักส่งเสริมให้กำลังใจในทิศทางที่เหมาะสม และในสถานการณ์ตลอดจนช่วงเวลาที่ถูกต้อง

1.3) เงาการทำงาน (Work Shadowing)

กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2564) ได้ให้ความหมายของเงาการทำงาน (Work Shadowing) ไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านการติดตามทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล ซึ่งต้องเป็นต้นแบบที่ดีเพื่อให้ผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2549) ได้ให้ความหมายของเงาการทำงาน (Work Shadowing) ไว้ว่า หมายถึง รูปแบบการพัฒนาด้วยการติดตามและเรียนรู้จากผู้บริหารตัวอย่าง ซึ่งมักจะถูกดำเนินการในแบบไม่เป็นทางการ มีความแตกต่างกับการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เพราะวิธีการติดตามแม่แบบไม่ได้เป็นรูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำหรือการเป็นต้นแบบให้เรียนรู้ การติดตามแม่แบบเป็นการที่ผู้บริหารมือใหม่ทำงานร่วมกันในบริบทการทำงานปกติ การเรียนรู้จะเกิดจาก กระบวนการการสังเกตและการสะท้อนมุมมองบนพฤติกรรมและการตัดสินใจที่ผู้บริหารตัวอย่างได้แสดงออกมา สิ่งสำคัญสำหรับวิธีการการติดตามแม่แบบคือการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดการ แบ่งได้ 4 ประเภทดังนี้

1.3.1) การติดตามแม่แบบบริสุทธิ์ (Pure Shadowing) หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้อย่างเป็นทางการที่ผู้บริหารมือใหม่สังเกตการทำงานของผู้บริหารตัวอย่างเพียงอย่างเดียว การพูดคุยจะขึ้นอยู่กับประเด็นที่พบเจอในแต่ละวัน โดยผู้บริหารตัวอย่างจะไม่มีเตรียมตัวใด ๆ

1.3.2) การติดตามแม่แบบร่วมกับการพูดคุยในเชิงลึก (Shadowing Push-dept Discussion) มีลักษณะเช่นเดียวกับเงาการทำงานแบบบริสุทธิ์ แต่เพิ่มระยะเวลาของการพูดคุยทั้งในภาพทั่วไปและประเด็นปัญหาในเชิงลึก ซึ่งบางครั้งไม่สามารถเข้าใจได้จากการสังเกตเพียงอย่างเดียว

1.3.3) ความเข้าใจในโรงเรียน (Understanding School) เป็นกระบวนการในการชี้แนะให้ผู้บริหารมือใหม่ได้เห็นภาพที่ใหญ่และกว้างขึ้น โดยมุดังกล่าวอาจเกี่ยวข้องกับความท้าทายในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับภาวะผู้นำ และการบริหารโรงเรียน ที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้จากการใช้เวลาทั้งหมด ภายในช่วงเวลาของเงาการทำงาน

1.3.4) การค้นหาประเด็นปัญหาส่วนบุคคล (Investigating a Personal Issue) เป็นการออกแบบเพื่อให้ผู้บริหารมือใหม่ได้รับการพัฒนาให้มีความเข้าใจในประเด็นปัญหาเฉพาะเจาะจงตามความสนใจของผู้บริหารมือใหม่

Mondy and Martocchio (2016) ได้ให้ความหมายของเงาการทำงาน (Work Shadowing) ไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาด้วยการติดตามเรียนรู้จากผู้บริหาร ในลักษณะของการทำงาน

ร่วมกับผู้บริหาร ความรู้และทักษะที่ได้โดยกระบวนการการสังเกต การสะท้อนมุมมองพฤติกรรม การตัดสินใจในการทำงาน ที่จะนำมาพัฒนาทักษะการทำงานที่มีต้นแบบ

การศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสอดคล้องกันของเงาการทำงาน (Work Shadowing) ซึ่งสรุปได้ว่า เงาการทำงาน (Work Shadowing) หมายถึง การพัฒนาด้วยการติดตามเรียนรู้จากผู้บริหาร ทำงานร่วมกับผู้บริหาร สังเกตและสะท้อนมุมมองพฤติกรรมตัดสินใจในการทำงานของผู้บริหาร

2) การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Development)

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2561) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Development) ไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่มีลักษณะไม่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ดำเนินการอยู่ หรือไม่สามารถปฏิบัติงานในขณะที่เข้ารับการพัฒนาได้ การพัฒนานั้นอาจไม่ได้อยู่ในสถานที่ทำงานและต้องใช้เวลาส่วนใหญ่หรือทั้งหมดในการทุ่มเทเพื่อพัฒนา

ชวนคิด มะเสนะ (2559) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Development) ไว้ว่า หมายถึง การเรียนรู้และพัฒนาตนเองแบบไม่เป็นทางการ รวมถึงการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทั้งในและนอกองค์กรของตนเอง หรืออาจเป็นการพัฒนาทางไกล

โชติชวัล พุกิจกาญจน์ (2556) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Development) ไว้ว่า หมายถึง การส่งบุคลากรออกไปฝึกอบรมกับสถาบันอบรมภายนอกตามหัวข้อ และวันเวลาที่สถาบันกำหนดไว้ล่วงหน้า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงเลือกได้เฉพาะหัวข้อที่ทางสถาบันฝึกอบรมจัดขึ้นเท่านั้น โดยทางสถาบันฝึกอบรมจะเป็นผู้ดำเนินการจัดหาวิทยากร รวมถึงเป็นผู้รับผิดชอบ

Business Jargons (2017) ได้ให้ความหมายของการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Development) ไว้ว่า หมายถึง การอบรมที่แยกออกจากสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นวิธีการอบรมที่คนทำงานจะเรียนรู้บทบาทงานของตนเองนอกพื้นที่ทำงานจริง การฝึกอบรมนอกงานจะจัดขึ้นโดยเฉพาะเพื่อการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาทักษะ และเทคนิคต่างๆ โดยมีจัดการการเรียนรู้ให้มีการเรียนมากกว่าการปฏิบัติที่มีอยู่ในปัจจุบัน

การศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสอดคล้องกันของการพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Development) ซึ่งสรุปได้ว่า การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-Job Development) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่ไม่สามารถปฏิบัติงานในขณะที่เข้ารับการพัฒนาได้ หรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ดำเนินการอยู่ อาจเป็นการเรียนรู้และพัฒนาตนเองแบบไม่เป็นทางการได้

2.1) การจัดอบรม/สัมมนา (Training/Seminar)

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2560) ได้ให้ความหมายของการจัดอบรม/สัมมนา (Training/Seminar) ไว้ว่า หมายถึง วิธีการในการเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและพฤติกรรม อุปนิสัยและเจตคติ สำคัญกับผิตชอบที่ดีต่อการทำงาน ทั้งนี้ รูปแบบการอบรมอาจมีหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสมของหัวข้อและเนื้อหาการอบรม อาทิ การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา การระดมสมอง การสาธิต กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ การศึกษาดูงาน เกมส์เพื่อฝึกอบรม และอื่น ๆ จากการศึกษาพบว่า การจัดให้มีการอบรมให้กับครูใหญ่มือใหม่ (Novice Principal ไม่ว่าจะ เป็นในรูปแบบใดจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นของผู้เรียนมากกว่าครูใหญ่ที่ไม่ได้รับการอบรม นอกจากนี้ยังทำให้อัตราการลาออก (Turn Over Rate) ของครูใหญ่ลดลงซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเช่นกัน

ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2558) ได้ให้ความหมายของการจัดอบรม/สัมมนา (Training/Seminar) ไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อสร้างความพร้อมด้านความรู้ และจิตเจินนำไปสู่การปฏิบัติ

โชติชวัล พุทธิกาญจน์ (2556) ได้ให้ความหมายของการจัดอบรม/สัมมนา (Training/Seminar/Workshop) ไว้ว่า หมายถึง การอบรมที่เน้นความรู้ควบคู่ กับการปฏิบัติ สามารถทำได้ทั้งแบบคนเดียวหรือเป็นกลุ่ม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เกิดความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติจริง หากมีครูจำนวนมากสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มย่อย เน้นการทำงานเป็นทีมได้ การอบรมนี้จึงนำไปใช้ได้สำหรับการพัฒนาครูจำนวนน้อยและจำนวนมาก

Mondy and Martocchio (2016) ได้ให้ความหมายของการจัดอบรม/สัมมนา (Training/Seminar) ไว้ว่า หมายถึง วิธีการเพิ่มสมรรถนะการทำงานของบุคลากร ในการจัดอบรมสัมมนาสามารถจัดทำในหัวข้อประเด็นต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ด้านความคิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และ พฤติกรรม อุปนิสัยและเจตคติ สำคัญกับผิตชอบที่ดีต่อการทำงาน

การศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสอดคล้องกันของการจัดอบรม/สัมมนา (Training/Seminar) ซึ่งสรุปได้ว่า การจัดอบรม/สัมมนา (Training/Seminar) หมายถึง วิธีในการพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและพฤติกรรม อุปนิสัย ที่ดีต่อการทำงาน โดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญในประเด็นหัวข้อการอบรม

2.2) การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง (Online/E-learning)

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2560) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง (Online/E-learning) ไว้ว่า หมายถึง การศึกษาเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ผู้เรียนจะได้เรียนตามความสามารถ

และความสนใจของตน ผู้เรียนสามารถติดต่อ ปรีक्षा แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้เช่นเดียวกับการเรียนการสอนปกติ โดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย ได้แก่ e-mail, messenger, video call) จึงเป็นการเรียนสำหรับทุกคนทุกที่ทุกเวลา

Mondy and Martocchio (2016) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิง (Online/E-learning) ไว้ว่า หมายถึง การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือเป็นการเรียนที่มีการสอน ซึ่งผู้เรียนจะได้เรียนตามความสนใจและความสามารถของตนเอง

การศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสอดคล้องกันของการพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิง (Online/E-learning) ซึ่งสรุปได้ว่า การพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิง (Online/E-learning) หมายถึง การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผู้เรียนจะได้เรียนตามความสนใจและความสามารถของตนเอง โดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย

2.3) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2560) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ไว้ว่า ปัจจุบันมีการให้ความสำคัญกับการใช้สถานการณ์จำลองเพื่อการพัฒนาผู้บริหารมากขึ้น มีงานวิจัยที่ให้การสนับสนุนในการนำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสมรรถนะและทักษะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารคน การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจซึ่งทักษะบางอย่างไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนการสอน ในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว (Shapiral-Lishchinsky, 2015) ในมหาวิทยาลัยชั้นนำ ได้มีการพัฒนาการใช้แบบจำลองเสมือนจริงผ่านทางอินเทอร์เน็ตเพื่อทำการสอนและประเมิน นักการศึกษา (Educator) และผู้บริหารทั่วไปในการที่จะนำหลักสูตรต่าง ๆ ไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด โดยพัฒนาหลักสูตรสถานการณ์จำลองออนไลน์ไว้อยู่ 15 หลักสูตร โดยแยกออกเป็น 5 หมวด คือ หมวดความเป็นเจ้าของธุรกิจ (Entrepreneurship) หมวดการเงิน (Finance) หมวดการตลาด (Marketing) หมวดปฏิบัติการและบริการ (Operations and Service Management) หมวดพฤติกรรมองค์กร (Organization Behavior) และหมวดกลยุทธ์ (Strategy) การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองนั้น เป็นการท้าทายผู้เรียนให้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่และทำการตัดสินใจที่สำคัญเพื่อแก้ปัญหาจากโจทย์ที่องค์กรต้องเผชิญ นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านคนของผู้บริหารสถานศึกษา อาทิการทำงานเป็นทีม การบริหารคนที่มีความแตกต่างกัน การสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก็เป็นส่วนสำคัญ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องการความร่วมมือและประสานงานที่ดีกับชุมชน ผู้ปกครอง และท้องถิ่น เป็นต้น (สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2558) จากการศึกษาการประเมินและพัฒนาสมรรถนะและทักษะ

ของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ทักษะด้านคน (People Skills) ทักษะการทำงาน เป็นทีม (Teamwork) มีความเหมาะสมกับรูปแบบการประเมินและพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง ด้วยระบบคอมพิวเตอร์

Business Jargons (2017) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ไว้ว่า หมายถึง การใช้เครื่องมือในการฝึกรอบรมที่มีลักษณะคล้ายหรือเหมือนกับการทำงานจริง และการสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมือนกับการทำงานเพื่อใช้ฝึกรอบรมในการพัฒนาบุคลากรในการทำงานให้มีประสิทธิภาพก่อนเข้าทำงานซึ่งส่วนใหญ่จะใช้ฝึกรอบรมในกรณีที่ต้องทำงานที่มีการใช้เครื่องมือเครื่องจักรราคาสูง และความสิ้นเปลืองของวัสดุที่มาก การจำลองสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และความเข้าใจในการทำงานก่อนการทำงาน

Mondy and Martocchio (2016) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ไว้ว่า หมายถึง การฝึกรอบรมด้วยการทำสถานการณ์จำลองให้นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่และตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาจากโจทย์ที่องค์การในลักษณะต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนาทักษะที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารคน การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจเพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการงานที่มีลักษณะที่คล้ายหรือเหมือนกับสถานการณ์จำลอง

การศึกษาแนวคิดจากนักวิชาการต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสอดคล้องกันของการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) ซึ่งสรุปได้ว่า การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) หมายถึง การฝึกรอบรมด้วยการทำสถานการณ์จำลอง ให้ผู้เรียนได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่และทำการตัดสินใจที่สำคัญ เพื่อแก้ปัญหาจากโจทย์ที่องค์กรต้องเผชิญ

ณรงค์ กาญจนนะ (2558) กล่าวว่า การสอนโดยใช้สถานการณ์จำลองเป็นการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสภาพคล้ายความเป็นจริง มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญดังนี้ คือ

1. ให้ผู้เรียนรู้จักการใช้ทักษะต่าง ๆ ที่ได้เรียนภาคทฤษฎีไปแล้วก่อนเข้าสู่สถานการณ์จริง
2. มุ่งฝึกรอบรมการคิดวินิจฉัยแก้ปัญหา การควบคุมสถานการณ์ การตัดสินใจในสถานการณ์ที่ผู้เรียนอาจต้องพบในชีวิตจริง
3. มุ่งฝึกรอบรมการใช้ทักษะด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น กระบวนการคิด การมีส่วนร่วมในการเรียน เป็นต้น
4. มุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้จากสถานการณ์คล้ายความเป็นจริง
5. มุ่งให้ผู้เรียนได้พบและรู้จักแก้ปัญหาในปัจจุบันและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. มุ่งให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ กล้าคิดกล้าทำมากยิ่งขึ้น และเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่สถานการณ์จริง

7. มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักทำงานเป็นกลุ่ม ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ และฝึกความอดทน จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้จากสภาพคล้ายความเป็นจริง ฝึกการใช้ทักษะในการแก้ปัญหาและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่สถานการณ์จริง

ทศนา แคมมณี (2562) กล่าวถึง ขั้นตอนสำคัญของการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์ จำลอง มีดังนี้

1. ผู้สอนเตรียมสถานการณ์จำลอง
2. ผู้สอนนำเสนอสถานการณ์จำลอง บทบาท ข้อมูล และกติกาการเล่น
3. ผู้เรียนเลือกบทบาทที่จะเล่น หรือผู้สอนกำหนดบทบาทให้ผู้เรียน
4. ผู้เรียนเล่นตามกติกาที่กำหนดไว้
5. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับสถานการณ์ ข้อมูลและกติกาของ

สถานการณ์ วิธีเล่น พฤติกรรมการเล่นและผลการเล่น

6. ผู้สอนและผู้เรียนสรุปการเรียนรู้ที่ได้รับจากการเล่น
7. ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

ทศนา แคมมณี (2562) กล่าวว่า เทคนิคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการใช้วิธีสอน โดยใช้สถานการณ์จำลองให้มีประสิทธิภาพ

1. ผู้สอนเตรียมสถานการณ์จำลองที่จะใช้สอน โดยอาจสร้างขึ้นเองหรืออาจเลือก สถานการณ์จำลองที่มีผู้สร้างไว้แล้ว ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด เมื่อมีสถานการณ์ จำลองแล้ว ผู้สอนจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในสถานการณ์จำลองนั้นและควรลงเล่นด้วยตนเอง เพื่อจะได้ทราบถึงอุปสรรคข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการเล่น จะได้จัดเตรียมการป้องกันหรือแก้ไขไว้ให้ พร้อม

2. การนำเสนอสถานการณ์จำลอง เนื่องจากสถานการณ์จำลองส่วนใหญ่ จะมีความ ซับซ้อนพอสมควรไปถึงระดับมาก การนำเสนอสถานการณ์ บทบาท และกติกา จำเป็นต้องมีการ เตรียมการอย่างดี ควรนำเสนออย่างเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ไม่สับสน และควรจัดข้อมูลทุกอย่างไว้ ให้พร้อมควรเริ่มด้วยการบอกเหตุผลและวัตถุประสงค์กว้าง ๆ แก่ผู้เรียนว่า การเล่นในสถานการณ์ จำลองนี้จะให้อะไรและเหตุใดจึงมาเล่นกัน ต่อไปจึงค่อยให้ภาพรวมของสถานการณ์จำลองทั้งหมด แล้วจึงให้รายละเอียดที่จำเป็น เช่น กติกา บทบาท เมื่อทุกคนเข้าใจพอสมควรแล้ว จึงให้เล่นได้

3. การเลือกบทบาท เมื่อผู้เรียนเข้าใจภาพรวมและกติกาแล้ว ผู้เรียนทุกคนควร ได้รับบทบาทในการเล่น ซึ่งผู้เรียนอาจเป็นผู้เลือกเอง หรือในบางกรณีผู้สอนอาจกำหนดบทบาทให้ ผู้เรียน

4. การเล่นในสถานการณ์จำลอง ในขณะที่ผู้เรียนกำลังเล่นในสถานการณ์จำลองนั้น

ผู้สอนควรติดตามอย่างใกล้ชิด เพื่อสังเกตพฤติกรรมการเล่นของผู้เรียนและจดบันทึกข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้คำปรึกษาตามความจำเป็น รวมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

5. การอภิปราย การอภิปรายควรมุ่งประเด็นไปที่การเรียนรู้ความเป็นจริงว่าในความเป็นจริงสถานการณ์เป็นอย่างไรและอะไรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งผู้เรียนมักได้เรียนรู้จากการเล่นของตนในสถานการณ์นั้น จึงทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เมื่อได้เรียนรู้ความเป็นจริงแล้วการอภิปรายขยายต่อไปว่า เราควรจะให้สถานการณ์นั้นคงอยู่ หรือ เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างไร และจะทำการอย่างไรจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้

2.3 การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

2.3.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี (พ.ศ.2562)

1) วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เป็นองค์กรที่เป็นเลิศทางการศึกษา มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สู่อัจฉริยะที่ยั่งยืน

2) พันธกิจ (Mission)

2.1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2) พัฒนานักเรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.3) พัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักเรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2.4) สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้นักเรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็มืออาชีพ ตามหลักธรรมาภิบาล

2.6) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

2.7) ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาระดับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0

3) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic)

- 3.1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ
- 3.2) การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- 3.3) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- 3.4) การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- 3.5) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 3.6) การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา

4) เป้าประสงค์ (Goal)

- 4.1) นักเรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริต มีธรรมาภิบาล โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม
- 4.2) นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬาภาษาและอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ
- 4.3) นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global citizen) พร้อมก้าวสู่สากลนำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- 4.4) นักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ
- 4.5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้จรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพและหลักธรรมาภิบาล
- 4.6) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

2.3.2 บริษัทโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

1) ข้อมูลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

ประกอบด้วย รายชื่อโรงเรียน จำนวนครู และ จำนวนผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 รายชื่อโรงเรียน จำนวนครู บุคลากร และจำนวนผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนผู้บริหารและครู				จำนวนผู้เรียน
		ผอ.	รอง ผอ.	ครู	รวม	
1	โรงเรียนสายธรรมจันทร์	1	2	17	20	798
2	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรี	1	1	12	14	124
3	โรงเรียนประสาทรัฐประชาภิจ	1	2	13	16	526
4	โรงเรียนเนกขัมมิวิทยา	1	1	12	14	150
5	โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์	1	1	12	14	201
รวมทั้งสิ้น		5	5	60	78	1,799

หมายเหตุ จำนวนผู้บริหาร ครู และจำนวนผู้เรียน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565

จากตารางที่ 3 รายชื่อโรงเรียน จำนวนผู้บริหาร ครู และจำนวนผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จำนวนทั้งหมด 5 โรงเรียน มีจำนวนผู้บริหารและครู 78 คน และมีจำนวนนักเรียน 1,799 คน (ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ E-office สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี, 2565)

2) นโยบายและการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 มีจำนวนทั้งหมด 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนสายธรรมจันทร์ 2) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา

พัฒนาการราชบุรี 3) โรงเรียนประสาทรัฐประชาภิจ 4) โรงเรียนเนกขัมมิวิทยา 5) โรงเรียนโสภณศิริราชบุรี ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีนโยบายและการดำเนินงานกิจกรรมด้านการพัฒนาครูของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 นโยบายและการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

ที่	โรงเรียน	นโยบายและการดำเนินงานด้านการพัฒนาครู
1	โรงเรียนสายธรรมจันทร์	<p>วิสัยทัศน์ (Vision) : โรงเรียนสายธรรมจันทร์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>พันธกิจ (Mission) : 3. เพิ่มศักยภาพครูในด้านวิชาการและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามสายงานและมาตรฐานวิชาชีพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมศักยภาพบุคลากร</p> <p>โครงการ : โครงการส่งเสริมครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
2	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี	<p>วิสัยทัศน์ (Vision) : ผู้เรียนคุณภาพ ยึดมั่นคุณธรรม ใส่ใจสิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานความพอเพียง</p> <p>พันธกิจ (Mission) : 6. ส่งเสริมศักยภาพครูตามมาตรฐานวิชาชีพและมุ่งสู่ความเป็นครูมืออาชีพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ</p> <p>โครงการ : โครงการกิจกรรมพัฒนาความรู้ความสามารถ, กิจกรรม PLC, กิจกรรมส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ</p>
3	โรงเรียนประสาทรัฐประชาภิจ	<p>วิสัยทัศน์ (Vision) : โรงเรียนประสาทรัฐประชาภิจจะมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมศิลปะ ดนตรี กีฬา การใช้นวัตกรรมสร้างโอกาสทางการศึกษา และร่วมมือกับชุมชน รักษาวินัยธรรม ท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สู่มาตรฐานสากล</p> <p>พันธกิจ (Mission) : 6. พัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ควบคู่กับการดูแลรักษา</p> <p>กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา พร้อมพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน</p>

ที่	โรงเรียน	นโยบายและการดำเนินงานด้านการพัฒนาครู
4	โรงเรียนเนกขัมวิทยา	<p>วิสัยทัศน์ (Vision) : ภายในปี 2565 โรงเรียนเนกขัมวิทยา เป็นองค์กรพัฒนาผู้เรียน ให้มีทักษะอาชีพ มีจิตสาธารณะ ทักษะชีวิต มุ่งมั่นในการทำงาน ส่งเสริมศักยภาพครู ประสานชุมชน บนพื้นฐานความพอเพียง</p> <p>พันธกิจ (Mission) : 6. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพทั้งระบบ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>โครงการ : โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานวิชาชีพ</p>
5	โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์	<p>วิสัยทัศน์ (Vision) : โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์เป็นโรงเรียนที่สร้างโอกาส มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม ใช้หลักธรรมนำชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>พันธกิจ (Mission) : 5. ปลุกฝังให้ครูและผู้เรียนรักและภาคภูมิใจ ในวัฒนธรรมประเพณีไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>โครงการ : พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>กิจกรรม : ฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรด้านวิชาการ</p>

จากตารางนโยบายและการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ทั้ง 5 โรงเรียนนั้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู และได้มีการกำหนดนโยบายหรือการดำเนินการด้านการพัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ ตลอดจนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครู ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการข้อที่ 5 ส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาสมรรถนะข้าราชการให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565) จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี มีการส่งเสริมการพัฒนาครูที่เน้นพัฒนาด้านเชี่ยวชาญ (I.Q.) เช่น โครงการส่งเสริมครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงการกิจกรรมพัฒนาความรู้ความสามารถ กิจกรรม PLC กิจกรรมส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ แต่ยังไม่ข้อมูลกิจกรรมที่ส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค (A.Q.) ซึ่งมีความสำคัญมากสำหรับครูในปัจจุบัน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธวรกุล (2564) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษามีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านความรับผิดชอบต่อปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการควบคุมสถานการณ์ ด้านความอดทน และด้านผลกระทบ ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของนักศึกษา พบว่าเมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาที่เรียนและระดับชั้นปี พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวม เพศหญิงมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมหญิง จันทุไทย และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2560) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูและเปรียบเทียบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูระหว่างกลุ่มในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 148 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัว มีผลต่อตัวแปรความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จและการยอมรับในการทำงานได้ร้อยละ 34.2 โดยมีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ตัวแปร คือ มนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการอดทนและทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค 2) ความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 7 ตัวมีผลต่อตัวแปรความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 37.3 โดยมีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ตัวแปร คือ ความสามารถในการควบคุมอุปสรรคและความสามารถในการอดทนและทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค

ปวีณา คำพุกกะ (2559) ได้ศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ความเชื่ออำนาจภายในตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตน ที่มีต่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการรายย่อยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 385 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ความเชื่ออำนาจภายในตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตน มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของ

ผู้ประกอบการรายย่อยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสำเร็จในการประกอบธุรกิจได้ร้อยละ 41.7

รัชชา พุทธากรณ์ และบัณฑิตา อินสมบัติ (2555) ได้ศึกษาวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่ามากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค รองลงมาคือ ด้านผลกระทบต่อชีวิตที่เกิดจากวิธีการคิดแก้ปัญหาหรืออุปสรรค ด้านการควบคุมสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรค และด้านความอดทนหรือทนทานต่อปัญหาหรืออุปสรรค เท่ากับ .99, .98, .95 และ .48 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทศพร บรรจง (2555) ได้ศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยศึกษากับตัวอย่างนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 400 คนจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์จำนวน 7 ฉบับ และแบบสอบถามตัวแปรเกณฑ์ จำนวน 1 ฉบับ การตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของ ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยภาพรวมและรายด้านได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านสาเหตุและความรับผิดชอบ ด้านความสามารถด้านความเข้าใจ และด้านความยืดหยุ่นของปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และบุคลิกภาพแบบมีสติ ส่งผลในเชิงบวก แต่ ปัจจัยบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวส่งผลในเชิงลบ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sulistiasih Sulistiasih and Widodo Widodo (2022) ได้ทำการศึกษารวบรวมผลกระทบเชิงประจักษ์ของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) และการสื่อสารระหว่างบุคคลต่อพฤติกรรมความเป็นพลเมืองในองค์กรของครู (OCB) โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นสื่อกลาง แบบสอบถามที่ใช้เป็นมาตราส่วนของลิเคิร์ต รวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศอินโดนีเซียจำนวน 469 คน ซึ่งเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเมตริกสหสัมพันธ์ ผลการวิจัยระบุว่า

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) และการสื่อสารระหว่างบุคคลมีผลอย่างมากต่อ การเป็นพลเมืองในองค์กรของครู (OCB) ทั้งทางตรงและทางอ้อมและความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การเป็นพลเมืองในองค์กรของครู (OCB) สามารถพัฒนาได้ด้วยความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) การสื่อสารระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ โมเดลใหม่เกี่ยวกับผลกระทบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) และการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรก็ได้รับการยืนยันเช่นกัน ดังนั้น นักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้แบบจำลองเชิงประจักษ์ใหม่เพื่อเพิ่มการเป็นพลเมืองในองค์กรของครู (OCB) ผ่านความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (AQ) การสื่อสารระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์กรในอนาคต

Veerpal Kaur and Harnet Billing (2022) ได้สำรวจความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและศึกษาความแตกต่างของเพศ ท้องถิ่น และธรรมชาติของครอบครัวที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เก็บข้อมูลจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1,008 คน ด้วยเทคนิคการสุ่ม มีการใช้สถิติเชิงพรรณนาและคำนวณค่า t เพื่อตรวจสอบความสำคัญของความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างเพศ ตำแหน่งที่ตั้ง และลักษณะของครอบครัว ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนชายและหญิง ชนบทและในเมือง ครอบครัวใหญ่ และครอบครัวเดี่ยวในด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

Khoirunnisa, Siti Nurjanah, and Tuty Sariwulan (2021) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ผลของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมของครอบครัวที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระหว่างการเรียนรู้ทางไกลที่ SMAN 67 จาการ์ตา การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เชิงพรรณนา ประชากรในการศึกษานี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ทั้งหมดที่ SMAN 67 จาการ์ตา ซึ่งมีนักเรียนมากถึง 287 คน การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ให้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 143 คน ที่ SMAN 67 จาการ์ตา การศึกษานี้เผยให้เห็นว่า 1) ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญถึง 36.2% ต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลในเชิงบวกและมีผลอย่างมีนัยสำคัญถึง 30.3% ต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) การสนับสนุนทางสังคมของครอบครัวมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจในความสำเร็จ 23.9% 4) ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมของครอบครัวร่วมกันมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญถึง 68.4% และที่เหลือได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ

Usha Parvathy and Praseeda M. (2014) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาระดับปัญหาทางวิชาการและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาฝึกสอน การศึกษายังวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และปัญหาทางวิชาการของนักศึกษาฝึกสอน ครูสามารถถ่ายทอดความสามารถของตนไปสู่คนรุ่นหลังและบ่มเพาะคุณสมบัติดังกล่าวในตัวนักเรียนได้ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค คือความสามารถในการปรับตัวกับความทุกข์ยากในชีวิต บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ที่ดีสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยการต่อสู้กับอัตราต่อรองทั้งหมด นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆ อีกมากมาย เช่น ความนับถือตนเอง แรงจูงใจ จิตวิญญาณแห่งการต่อสู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความจริงใจ ทักษะคิดเชิงบวก การมองโลกในแง่ดี ความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นต้น ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคยังเกี่ยวข้องกับปัญหาทางวิชาการของนักเรียนอีกด้วย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า การพัฒนาครู เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครูจึงต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีในการสอน และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ครู บุคลากร และผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งการทำให้ครูมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคนั้น จะส่งผลให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พินฝ่าอุปสรรคครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหา และพินฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตาม แนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการ วิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) มีรายละเอียดของขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค และความต้องการ จำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค

3.2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่า อุปสรรค

ในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค และความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค

การศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จาก การประเมินระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคเพื่อให้ได้ข้อมูลระดับความสามารถ ในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 และการศึกษา

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จากการสอบถามความคิดเห็นโดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 และจัดเรียงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 โดยมีการออกแบบวิจัยนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

3.1.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

1) ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสายธรรมจันท์ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์ และโรงเรียนเนกขัมมิทยา จำนวน 78 คน

2) ตัวอย่างในการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จำนวน 5 โรงเรียน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และกลุ่มที่ 2 ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จำนวน 5 โรงเรียน เลือกแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) โรงเรียนละ 3 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 65 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณสูตร Taro Yamane

3) ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน รวม 5 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคลโรงเรียนละ 1 คน รวม 5 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนละ 8 คน รวม 40 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 50 คน และกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครูผู้สอน โดยใช้วิธีการเลือกแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) จำนวน 15 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 65 คน โดยแสดงรายละเอียดจำแนกตามตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามโรงเรียน

ที่	โรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)					จำนวนตัวอย่าง (คน)				
		1	2	3	4	รวม	1	2	3	4	รวม
1	โรงเรียนสายธรรมจันทร์	1	2	8	9	20	1	1	8	3	13
2	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการราชบุรี	1	1	8	4	14	1	1	8	3	13
3	โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ	1	2	8	5	16	1	1	8	3	13
4	โรงเรียนเนกขัมมิยา	1	1	8	4	14	1	1	8	3	13
5	โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์	1	1	8	4	14	1	1	8	3	13
	รวมทั้งสิ้น	5	7	40	26	78	5	5	40	15	65

หมายเหตุ 1 = ผู้อำนวยการสถานศึกษา, 2 = รองผู้อำนวยการสถานศึกษา, 3 = หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้, 4 = ครูผู้สอน

3.1.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนา และข้อเสนอแนะของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค

2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

2.1) ศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม เพื่อเป็นแนวทางในการร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัยและโครงสร้างเครื่องมือวิจัย

2.2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย สร้างข้อความและข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามให้มีความชัดเจน ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย

2.3) ออกแบบและกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการควบคุมตนเอง 5 ข้อ ด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา 5 ข้อ ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา 5 ข้อ และด้านความอดทนต่อปัญหา 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ โดยกำหนดแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายของเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

- 5 หมายถึง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคตามรายการนั้นในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคตามรายการนั้นในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคตามรายการนั้นในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคตามรายการนั้นในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคตามรายการนั้นในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนา และข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ประกอบด้วย ด้านการควบคุมตนเอง 5 ข้อ ด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา 5 ข้อ ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา 5 ข้อ และด้านความอดทนต่อปัญหา 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ เป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายของเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

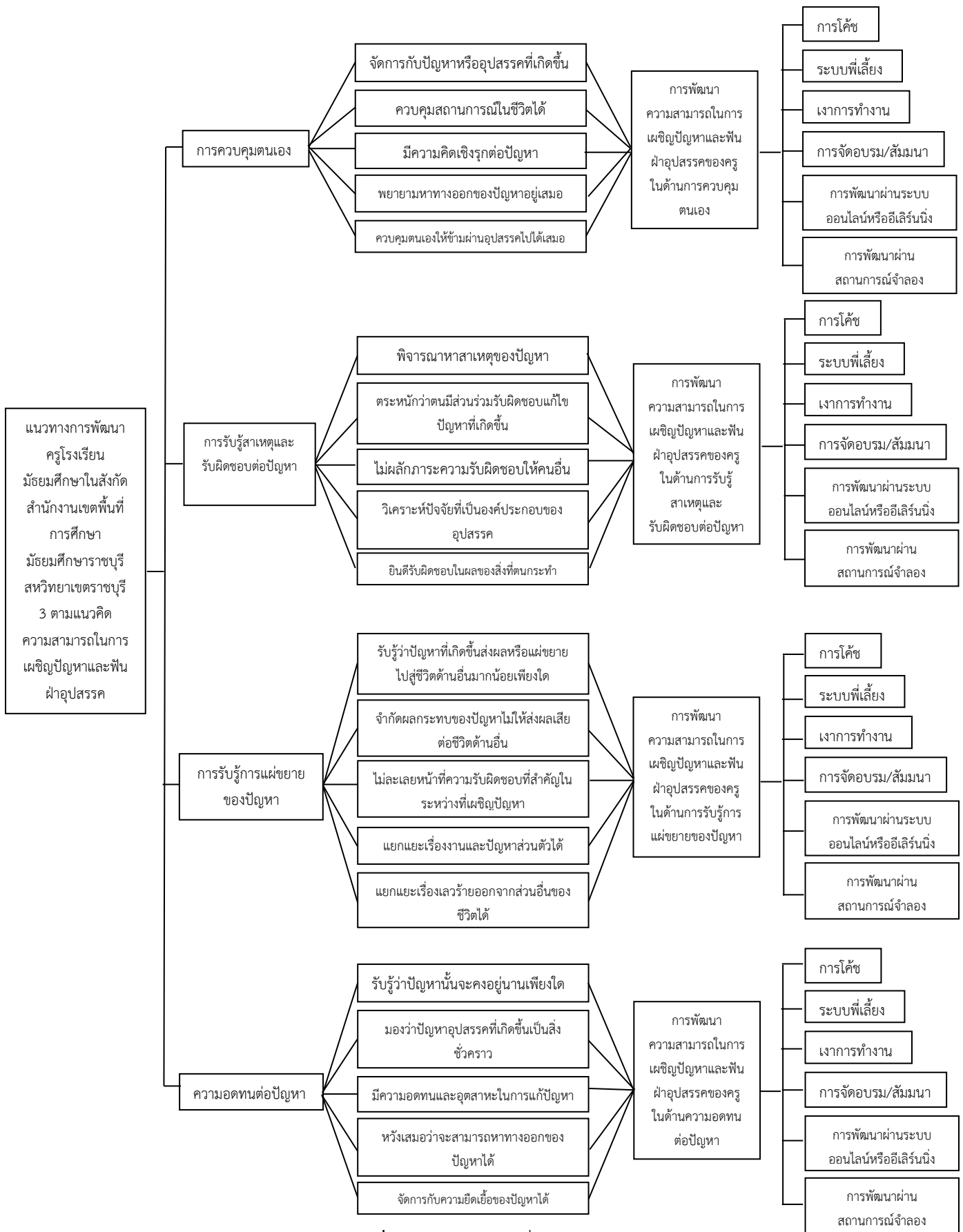
- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 มีจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) มีจำนวน 1 ข้อ

2.4) ดำเนินการสร้างข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามให้ชัดเจนและครอบคลุมกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งผังโครงสร้างเครื่องมือวิจัยเป็นไปดังแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผังโครงสร้างเครื่องมือวิจัย

2.5) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข

2.6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว พร้อมทั้งนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของตัวแปร เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ด้านที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

ด้านที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่า

อุปสรรค จำนวน 1 คน

ด้านที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องการวิจัย จำนวน 1 คน

เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) เกี่ยวกับภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมในเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2545) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องวัตถุประสงค์ได้ตรงตามเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามสอดคล้องวัตถุประสงค์ได้ตรงตามเนื้อหา

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องไม่สามารถวัดได้ตรงตามเนื้อหา

2.7) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ (Index of item – Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาใช้ โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

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

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์
ดังนี้

ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

ซึ่งหากค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.71 – 1.00 จึงจะถือว่าแบบสอบถามฉบับนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและ

เนื้อหา พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ดังนั้น สรุปได้ว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.8) นำเสนอแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2.9) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 โรงเรียน คือ โรงเรียนบางแพปฐมวิทยา โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน และครูผู้สอนจำนวน 17 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science) ของศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ ผลการตรวจสอบ พบว่า ข้อคำถามรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.978 อยู่ในระดับดีมาก หมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ได้จริง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการออกหนังสือราชการเวียนแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดสหวิทยาเขตราชบุรี 3 ทั้ง 5 โรงเรียน ตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีด้วยตนเอง และขอความอนุเคราะห์ในการออกหนังสือราชการผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (My Office) เวียนแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ทั้ง 5 โรงเรียนในการตอบแบบสอบถาม

3) ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม โดยผู้ให้ข้อมูลดำเนินการตอบแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ จากระหัสคิวอาร์โค้ด ผ่าน Google Form ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 14 วัน ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นอยู่ภายใต้การให้คำปรึกษาแนวทางในการเก็บข้อมูลจากอาจารย์ที่ปรึกษาและแบบสอบถามทุกฉบับผ่านการตรวจสอบแล้วว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบคำถามครบถ้วนทุกประเด็นคำถามอย่างสมบูรณ์

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติวิเคราะห์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists) วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for Social Science) ของศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

2) การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ของศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับของ Best (1981) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคตามรายการนั้นในระดับ มากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคตามรายการนั้นในระดับ มาก
 ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคตามรายการนั้นในระดับ ปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคตามรายการนั้นในระดับ น้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคตามรายการนั้นในระดับ น้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 3 ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค เป็นแบบตอบสองคู่ (Dual – Response Format) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ของศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) นำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับของ Best (1981) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 3 ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ของศูนย์บรรณสารสนเทศทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

5) จัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณความต้องการจำเป็นจากสูตรการคำนวณค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$) นำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

$$PNI_{Modified} = \frac{I - D}{D}$$

$PNI_{Modified}$ หมายถึง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

I (Importance) หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

D (Degree of Success) หมายถึง สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

สำหรับการพิจารณาความต้องการจำเป็น โดยจัดลำดับความสำคัญจากค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ใช้การเรียงค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ จากมากไปหาน้อย ค่าดัชนีที่มี

ค่ามาก แปลว่า มีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อย โดยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่า ความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ เท่ากับ หรือ มากกว่า 0.300 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นพัฒนา และความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ เท่ากับ หรือ มากกว่า 0.500 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

6) การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 3 ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเขียนแสดงความคิดเห็น โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ความถี่ (Frequency) และนำเสนอผลในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

3.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ฐานนิยม (Mode) และค่าดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ IOC ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) และการหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$ ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟัน ฝ่าอุปสรรค

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากระดับความสามารถ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มาจัดกระทำ ดังนี้

3.2.1 การยก (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

1) แหล่งข้อมูล

1.1) ข้อมูลเชิงปริมาณ

ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และลำดับวิธีการพัฒนา

1.2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ในรูปแบบคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1) ผู้วิจัยนำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่ได้จากการคำนวณหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ในตอนที่ 3 ส่วนที่ 1 ผลการจัดลำดับวิธีการพัฒนา ในตอนที่ 3 ส่วนที่ 2 และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ในตอนที่ 3 ส่วนที่ 3 และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผนวกข้อมูลในการนำมาจัดทำเป็น (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยผู้วิจัยและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

2.2) นำ (ร่าง) แนวทางเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพ และนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงและแก้ไข (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

3.2.2 การประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

1) ผู้ให้ข้อมูล

ประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยเสนอแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

ด้านที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่า

อุปสรรค จำนวน 1 คน

ด้านที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู จำนวน 1 คน

โดยเงื่อนไขของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละคน จะต้องสำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตขึ้นไป มีประสบการณ์ในด้านนั้น ๆ อย่างน้อย 2 ปีขึ้นไป ในกรณีดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ต้องมีวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไป

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบในแบบสอบถามไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

5 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมาก

3 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อย

1 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็นเสนอแนะเพิ่มเติม ในส่วนท้ายของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) นำ (ร่าง) แนวทางที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มาสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครู

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

2) นำแบบประเมินเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบประเมินฉบับสมบูรณ์

3) นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขออนุญาตจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

2) นำแบบประเมินมอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ด้วยไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

3) รวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จากการทำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค จากไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าฐานนิยม (Mode) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าฐานนิยม 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ร่างแนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค จากแบบประเมิน ในลักษณะคำถามปลายเปิด (Open – Ended Question) ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3.2.3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

1) ผู้วิจัยนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุง แก้ไข และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

2) ผู้วิจัยนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบและแผนภาพ

สามารถสรุปขั้นตอนการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย การออกแบบการสุ่มตัวอย่าง การออกแบบการรวบรวมข้อมูล การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูลและผลที่ได้รับ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบ การได้ตัวอย่าง (SD)	การออกแบบ การรวบรวมข้อมูล (MD)	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	ผลที่ได้รับ
1. เพื่อศึกษาระดับ ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรคของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่	1.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	แหล่งข้อมูล: เอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	-	การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	กรอบแนวคิดในการ วิจัย 1) ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค 2) การพัฒนาครู
การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3	1.2 ศึกษาระดับ ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรคของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3	ประชากร: โรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จำนวน 5 โรงเรียน	เก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถามระดับ ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขต		1) ระดับความสามารถ ในการเผชิญปัญหาและ ฟันฝ่าอุปสรรคของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบ การได้ตัวอย่าง (SD)	การออกแบบ การรวบรวมข้อมูล (MD)	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	ผลที่ได้รับ
		<p>ผู้ให้ข้อมูล: ผู้อำนวยการ สถานศึกษา 5 คน รอง ผู้อำนวยการ สถานศึกษากลุ่ม บริหารงานบุคคล 5 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ 40 คน โดยการ เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 50 คน และ กำหนดจำนวนผู้ให้ ข้อมูลที่เป็นครูผู้สอน โดยใช้วิธีการเลือกแบบ กำหนดโควตา (Quota Sampling) จำนวน 15</p>	<p>พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพ ทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Checklists) ตอนที่ 2 ระดับ ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟื้นฝ่า อุปสรรค</p>	<p>ตอนที่ 1 การหาความถี่ (Frequency) และร้อย ละ (Percentage) ตอนที่ 2 การหา ค่าเฉลี่ย (M) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)</p>	

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบ การได้ตัวอย่าง (SD)	การออกแบบ การรวบรวมข้อมูล (MD)	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	ผลที่ได้รับ
		คน รวมผู้ให้ข้อมูล ทั้งหมด 65 คน			
2. เพื่อศึกษาความ ต้องการจำเป็นของ การพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟัน ฝ่าอุปสรรค	2.1 ศึกษาสภาพ ปัจจุบัน สภาพที่พึง ประสงค์ และความ ต้องการจำเป็นของการ พัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	ประชากร: โรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จำนวน 5 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล: ผู้อำนวยการ สถานศึกษา 5 คน รอง ผู้อำนวยการ สถานศึกษากลุ่ม บริหารงานบุคคล 5 คน	เก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถามระดับ ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในการพัฒนา ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรคของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา	-	2) สภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ของ การพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบ การได้ตัวอย่าง (SD)	การออกแบบ การรวบรวมข้อมูล (MD)	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	ผลที่ได้รับ
		หัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ 40 คน โดยการ เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 50 คน และ กำหนดจำนวนผู้ให้ ข้อมูลที่เป็นครูผู้สอน โดยใช้วิธีการเลือกแบบ กำหนดโควตา (Quota Sampling) จำนวน 15 คน รวมผู้ให้ข้อมูล ทั้งหมด 65 คน	ราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตอนที่ 3 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์เป็น แบบตอบสนองคู่ (Duel – Response Format) แบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนาเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Checklists)	ตอนที่ 3 ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (M) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) ตอนที่ 3 ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ (frequency) และร้อยละ (Percentage)	3) วิธีการพัฒนาระดับ ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรคของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบ การได้ตัวอย่าง (SD)	การออกแบบ การรวบรวมข้อมูล (MD)	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	ผลที่ได้รับ
			ตอนที่ 3 ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด (Open – ended Questions)	ตอนที่ 3 ส่วนที่ 3 ความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์เชิง เนื้อหา (Content Analysis)	
	2.2) วิเคราะห์ดัชนี ความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	แหล่งข้อมูล: สภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ของ การพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	-	ดัชนีความต้องการ จำเป็น (PNI _{Modified})	4) ลำดับความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สห วิทยาเขตราชบุรี 3 ตาม แนวคิดความสามารถใน การเผชิญปัญหาและ ฟันฝ่าอุปสรรค

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบ การได้ตัวอย่าง (SD)	การออกแบบ การรวบรวมข้อมูล (MD)	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	ผลที่ได้รับ
		เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค			
3. เพื่อนำเสนอแนว ทางการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟัน ฝ่าอุปสรรค	3.1 (ร่าง) แนวทางการ พัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	แหล่งข้อมูล: ลำดับความต้องการ จำเป็นและข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมของการพัฒนา ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค เอกสารและ	-	การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	(ร่าง) แนวทางการ พัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค โดยผู้วิจัย

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบ การได้ตัวอย่าง (SD)	การออกแบบ การรวบรวมข้อมูล (MD)	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	ผลที่ได้รับ
		งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนักวิจัย			
	3.2 ประเมินความ เหมาะสมและความ เป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	ผู้ให้ข้อมูล: ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการ ประเมิน 3 ท่าน คือ กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหาร การศึกษาจำนวน 1 คน กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญ ด้านความสามารถใน การเผชิญปัญหาและฟัน ฝ่าอุปสรรค จำนวน 1 คน กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาครู จำนวน 1 คน	แบบประเมินความ เหมาะสมและความ เป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	การหาค่าฐานนิยม (Mode) และการ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการวิจัย	การออกแบบ การได้ตัวอย่าง (SD)	การออกแบบ การรวบรวมข้อมูล (MD)	การออกแบบ การวิเคราะห์ข้อมูล (AD)	ผลที่ได้รับ
3.3 นำ (ร่าง) แนวทาง มาปรับปรุงแก้ไขให้ สมบูรณ์และเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบ ความ เหมาะสม	แหล่งข้อมูล: ผลการประเมิน (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	-	-	แนวทางการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พินฝ่าอุปสรรคครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหา และพินฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตาม แนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการ วิจัยแบบบรรยาย (Descriptive Research) มีรายละเอียดของขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

4.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถ ในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

4.4 วิธีพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จาก แบบสอบถาม

4.5 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จาก แบบสอบถาม

4.5.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 โดยผู้วิจัย

4.5.2 การ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

4.5.3 การประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

4.5.4 การปรับปรุง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้เป็นแนวทางฉบับสมบูรณ์

ในแต่ละตอนมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 65 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน สามารถจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้		ครูผู้สอน		รวมทั้งหมด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ										
1) ชาย	3	60.00	3	60.00	16	40.00	5	33.33	27	41.54
2) หญิง	2	40.00	2	40.00	24	60.00	10	66.67	38	58.46
3) ไม่ระบุ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
รวม	5	100.00	5	100.00	40	100.00	15	100.00	65	100.00
2. อายุ										
1) ไม่เกิน 30 ปี	0	0.00	0	0.00	7	17.50	6	40.00	13	20.00
2) 31 – 40 ปี	1	20.00	2	40.00	12	30.00	6	40.00	21	32.31
3) 41 – 50 ปี	3	60.00	2	40.00	12	30.00	2	13.33	19	29.23
4) มากกว่า 50 ปี	1	20.00	1	20.00	9	22.50	1	6.67	12	18.46
รวม	5	100.00	5	100.00	40	100.00	15	100.00	65	100.00

ตารางที่ 7 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา		รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้		ครูผู้สอน		รวมทั้งหมด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษาสูงสุด										
1) ปริญญาตรี	0	0.00	0	0.00	18	45.00	12	80.00	30	46.15
2) ปริญญาโท	4	80.00	5	100.00	22	55.00	3	20.00	34	52.31
3) ปริญญาเอก	1	20.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	1.54
รวม	5	100.00	5	100.00	40	100.00	15	100.00	65	100.00
4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน										
1) ผู้อำนวยการ	5	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	7.69
2) รองผู้อำนวยการ	0	0.00	5	100.00	0	0.00	0	0.00	5	7.69
3) หัวหน้ากลุ่มสาระฯ	0	0.00	0	0.00	40	100.00	0	0.00	40	61.54
4) ครูผู้สอน	0	0.00	0	0.00	0	0.00	15	100.00	15	23.08
รวม	5	100.00	5	100.00	40	100.00	15	100.00	65	100.00
5. ประสบการณ์การทำงาน										
1) น้อยกว่า 2 ปี	0	0.00	2	40.00	4	10.00	0	0.00	6	9.23
2) 2 – 4 ปี	1	20.00	1	20.00	10	25.00	6	40.00	18	27.69
3) 5 – 7 ปี	1	20.00	1	20.00	10	25.00	3	20.00	15	23.08
4) มากกว่า 7 ปี	3	60.00	1	20.00	16	40.00	6	40.00	26	40.00
รวม	5	100.00	5	100.00	40	100.00	15	100.00	65	100.00

จากตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 58.46 และเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 41.54 เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และเพศหญิง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40 รองผู้อำนวยการสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และเพศหญิง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และเพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 32.31 เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปีและ 41-50 จำนวน 2 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 40 เท่ากัน

และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปีและ 41-50 จำนวน 12 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 30 เท่ากัน มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปีและ 31-40 ปี จำนวน 6 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 40 เท่ากัน มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 52.31 พบว่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 รองผู้อำนวยการสถานศึกษาทั้งหมดมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 45 ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 20

ตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 พบว่า เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 และดำรงตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08

ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 7 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 40 เมื่อจำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 7 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60 มีประสบการณ์ทำงาน 2-4 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และมีประสบการณ์การทำงาน 5-7 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40 มีประสบการณ์การทำงาน 2-4 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 มีประสบการณ์การทำงาน 5-7 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 7 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 20 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 7 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ

40 มีประสบการณ์การทำงาน 2-4 ปีและ 5-7 ปี จำนวน 10 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25 เท่ากัน และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10

4.2 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

การวิเคราะห์ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จากแบบสอบถามทั้งสิ้น 65 คน โดยวิเคราะห์ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคจากองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา และด้านความอดทนต่อปัญหา โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ในภาพรวม

ข้อ	ความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	ระดับความสามารถ		แปลผล	ลำดับที่
		M	SD		
1.	การควบคุมตนเอง	3.27	0.69	ปานกลาง	4
2.	การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบ ต่อปัญหา	3.43	0.70	ปานกลาง	2
3.	การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา	3.48	0.74	ปานกลาง	1
4.	ความอดทนต่อปัญหา	3.31	0.72	ปานกลาง	3
เฉลี่ยรายด้าน		3.37	0.71	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 8 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.37$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณารายด้านระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 พบว่า ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.48$, $SD = 0.74$) รองลงมา คือ ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.43$, $SD = 0.70$) ด้านความอดทนต่อปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.31$, $SD = 0.72$) และ

ด้านการควบคุมตนเอง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27$, $SD = 0.69$)

ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการควบคุมตนเอง ประกอบด้วย จัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา พยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอ และควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้ มีรายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการควบคุมตนเอง

ข้อ	การควบคุมตนเอง	ระดับความสามารถ		แปลผล	ลำดับที่
		M	SD		
1.	จัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น	3.09	0.70	ปานกลาง	4
2.	ควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้	3.43	0.61	ปานกลาง	2
3.	มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา	3.28	0.72	ปานกลาง	3
4.	พยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอ	3.08	0.76	ปานกลาง	5
5.	ควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้	3.46	0.66	ปานกลาง	1
เฉลี่ยรายข้อย่อย		3.27	0.69	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 9 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการควบคุมตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นรายข้อ พบว่า การควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้อาจมีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.46$, $SD = 0.66$) รองลงมา คือ การควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.43$, $SD = 0.61$) การมีความคิดเชิงรุกต่อปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.28$, $SD = 0.72$) การจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.09$, $SD = 0.70$) และการพยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอมีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.08$, $SD = 0.76$)

ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา ประกอบด้วย พิจารณาหาสาเหตุของปัญหา ตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรค และยินดีรับผิดชอบในผลของสิ่งที่ตนกระทำ มีรายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา

ข้อ	การรับรู้สาเหตุและ รับผิดชอบต่อปัญหา	ระดับความสามารถ		แปลผล	ลำดับที่
		M	SD		
1.	พิจารณาหาสาเหตุของปัญหา	3.97	0.77	ปานกลาง	1
2.	ตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.34	0.48	ปานกลาง	3
3.	ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น	3.23	0.53	ปานกลาง	5
4.	วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ ของอุปสรรค	3.27	0.82	ปานกลาง	4
5.	ยินดีรับผิดชอบในผลของสิ่งที่ตน กระทำ	3.36	0.89	ปานกลาง	2
เฉลี่ยรายข้อย่อย		3.43	0.70	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 10 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.43$, $SD = 0.70$) เมื่อพิจารณาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นรายข้อ พบว่า การพิจารณาหาสาเหตุของปัญหามีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.97$, $SD = 0.77$) รองลงมา คือ การยินดีรับผิดชอบในผลของสิ่งที่ตนกระทำอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.36$, $SD = 0.89$) การตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.34$, $SD = 0.48$) การวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27$, $SD = 0.82$) และการไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้

คนอื่นมีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.23, SD = 0.53$)

ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา ประกอบด้วย รับรู้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด จำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น ไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา แยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้ และแยกแยะเรื่องเลวร้ายออกจากส่วนอื่นของชีวิตได้ มีรายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา

ข้อ	การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา	ระดับความสามารถ		แปลผล	ลำดับที่
		M	SD		
1.	รับรู้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด	3.47	0.71	ปานกลาง	3
2.	จำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น	3.55	0.79	มาก	2
3.	ไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา	3.58	0.77	มาก	1
4.	แยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้	3.41	0.63	ปานกลาง	4
5.	แยกแยะเรื่องเลวร้ายออกจากส่วนอื่นของชีวิตได้	3.38	0.78	ปานกลาง	5
เฉลี่ยรายข้อย่อย		3.47	0.74	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 11 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.47, SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคเป็นรายข้อ พบว่า การไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่า

อุปสรรคมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.58, SD = 0.77$) รองลงมา คือ การจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับมาก ($M = 3.55, SD = 0.79$) การรับรู้ว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใดอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.47, SD = 0.71$) การแยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.41, SD = 0.63$) และการแยกแยะเรื่องเลวร้ายออกจากส่วนอื่นของชีวิตได้มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.38, SD = 0.78$)

ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านความอดทนต่อปัญหา ประกอบด้วย รับรู้ว่าปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใด มองว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราว มีความอดทนและอดสาหะในการแก้ปัญหา หวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้ และจัดการกับความยืดเยื้อของปัญหาได้ มีรายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านความอดทนต่อปัญหา

ข้อ	ความอดทนต่อปัญหา	ระดับความสามารถ		แปลผล	ลำดับที่
		M	SD		
1.	รับรู้ว่าปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใด	3.28	0.65	ปานกลาง	3
2.	มองว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราว	3.38	0.78	ปานกลาง	2
3.	มีความอดทนและอดสาหะในการแก้ปัญหา	3.23	0.79	ปานกลาง	4
4.	หวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้	3.22	0.72	ปานกลาง	5
5.	จัดการกับความยืดเยื้อของปัญหาได้	3.44	0.66	ปานกลาง	1
เฉลี่ยรายข้อย่อย		3.31	0.72	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 12 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านความอดทนต่อปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.31, SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นรายข้อ พบว่า การจัดการกับความยืดเยื้อของ

ปัญหาได้ มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.44$, $SD = 0.66$) รองลงมา คือ การมองว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราวอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.38$, $SD = 0.78$) การรับรู้ว่ายุทธยานั้นจะคงอยู่นานเพียงใดอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.28$, $SD = 0.65$) การมีความอดทนและอุสาหะในการแก้ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.23$, $SD = 0.79$) และ การหวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.22$, $SD = 0.72$)

4.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค แต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยภาพรวมตามองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ประกอบด้วย การควบคุมตนเอง การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา และความอดทนต่อปัญหา มีรายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค โดยภาพรวม

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)				ความต้องการจำเป็น	
	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
1. การควบคุมตนเอง	2.43	0.48	น้อย	4	4.83	0.37	มากที่สุด	1	0.99	1
2. การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา	2.56	0.50	ปานกลาง	2	4.73	0.50	มากที่สุด	3	0.85	3
3. การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา	3.07	0.55	ปานกลาง	1	4.71	0.46	มากที่สุด	4	0.53	4
4. ความอดทนต่อปัญหา	2.54	0.53	ปานกลาง	3	4.79	0.40	มากที่สุด	2	0.89	2
โดยเฉลี่ยในภาพรวม	2.65	0.52	ปานกลาง	-	4.77	0.43	มากที่สุด	-	0.82	-

จากตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค โดยภาพรวม พบว่า

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.65$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับปานกลาง ($M = 3.07$, $SD = 0.55$) รองลงมา คือ ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.56$, $SD = 0.50$) ด้านความอดทนต่อปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.54$, $SD = 0.53$) และ ด้านการควบคุมตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับน้อย ($M = 2.43$, $SD = 0.48$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.77$, $SD = 0.43$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.83$, $SD = 0.37$) รองลงมา คือ ด้านความอดทนต่อปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.79$, $SD = 0.40$) ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.73$, $SD = 0.50$) และ ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมากที่สุด ($M = 4.71$, $SD = 0.46$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พินฝ่าอุปสรรคโดยภาพรวม คือ ($PNI_{Modified} = 0.82$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการ ควบคุมตนเอง มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.99$) รองลงมา คือ ด้านความอดทนต่อ ปัญหา มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.89$) ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.85$) และ ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา มีความ ต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.53$)

4.3.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมตนเอง

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตาม แนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมตนเอง ประกอบด้วย การจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น การควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ การมีความคิดเชิงรุกต่อ ปัญหา การพยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอ และการควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้ มีรายละเอียดดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมตนเอง

ด้านการควบคุม ตนเอง	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)				ความต้องการ จำเป็น	
	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
1. จัดการกับปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น	2.26	0.44	น้อย	5	4.89	0.31	มากที่สุด	2	1.16	1
2. ควบคุมสถานการณ์ ในชีวิตได้	2.55	0.50	ปานกลาง	2	4.91	0.29	มากที่สุด	1	0.93	4
3. มีความคิดเชิงรุกต่อ ปัญหา	2.57	0.50	ปานกลาง	1	4.69	0.47	มากที่สุด	5	0.82	5
4. พยายามหาทางออก ของปัญหาอยู่เสมอ	2.32	0.47	น้อย	4	4.85	0.36	มากที่สุด	3	1.09	2
5. ควบคุมตนเองให้ ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้	2.43	0.50	น้อย	3	4.80	0.40	มากที่สุด	4	0.98	3
เฉลี่ยรายข้อย่อย	2.43	0.48	ปานกลาง	-	4.83	0.37	มากที่สุด	-	1	-

จากตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมตนเองพบว่า

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมตนเอง รายช้อย่อย มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับปานกลาง ($M = 2.57, SD = 0.50$) รองลงมา คือ ควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.55, SD = 0.50$) ควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.43, SD = 0.50$) พยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.32, SD = 0.47$) และจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.26, SD = 0.44$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมตนเอง รายช้อย่อย ควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.91, SD = 0.29$) รองลงมา คือ จัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.89, SD = 0.31$) พยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.85, SD = 0.36$) ควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ($M = 4.80, SD = 0.40$) และ ด้านมีความคิดเชิงรุกต่อปัญหามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับ ($M = 4.69, SD = 0.47$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมตนเอง รายช้อย่อย มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 1.16$) รองลงมา คือ พยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอ มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 1.09$) ควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.98$) ควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.93$) และ มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.82$)

4.3.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา ประกอบด้วย การพิจารณาหาสาเหตุของปัญหา การตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น การวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรค และการยินดีรับผิดชอบในผลของสิ่งที่ตนกระทำ มีรายละเอียดดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา

ด้านการรับรู้สาเหตุ และรับผิดชอบต่อ ปัญหา	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)				ความต้องการ จำเป็น	
	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	PNI _{Modified}	ลำดับที่
1. พิจารณาหาสาเหตุ ของปัญหา	2.57	0.50	ปานกลาง	3	4.77	0.42	มากที่สุด	1	0.86	2
2. ตระหนักว่าตนมี ส่วนร่วมรับผิดชอบ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	2.62	0.49	ปานกลาง	1	4.71	0.46	มากที่สุด	4	0.80	4
3. ไม่ผลักภาระความ รับผิดชอบให้คนอื่น	2.58	0.50	ปานกลาง	2	4.74	0.44	มากที่สุด	2	0.84	3
4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ เป็นองค์ประกอบของ อุปสรรค	2.51	0.50	ปานกลาง	5	4.69	0.47	มากที่สุด	5	0.87	1
5. ยินดีรับผิดชอบใน ผลของสิ่งที่ตนกระทำ	2.54	0.50	ปานกลาง	4	4.72	0.45	มากที่สุด	3	0.86	2
เฉลี่ยรายข้อย่อย	2.56	0.5	ปานกลาง		4.73	0.45	มากที่สุด	-	0.85	-

จากตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา พบว่า

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา รายข้อย่อย ตระหนักว่าตนมีส่วนร่วม

รับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.62$, $SD = 0.49$) รองลงมา คือ ไม่ผลักรับภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.58$, $SD = 0.50$) พิจารณาหาสาเหตุของปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.57$, $SD = 0.50$) ยินดีรับผิดชอบต่อผลของสิ่งที่ตนกระทำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.54$, $SD = 0.50$) และวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.51$, $SD = 0.50$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พินิจอุปสรรค ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา รายช้อย่อย พิจารณาหาสาเหตุของ ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.77$, $SD = 0.42$) รองลงมา คือ ไม่ผลักรับ ภาระความรับผิดชอบต่อคนอื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.74$, $SD = 0.44$) ยินดีรับผิดชอบต่อ ผลของสิ่งที่ตนกระทำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.72$, $SD = 0.45$) ตระหนักว่าตนมีส่วน ร่วมรับผิดชอบต่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.71$, $SD = 0.46$) และ วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.69$, $SD = 0.47$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พินิจอุปสรรค ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา รายช้อย่อย วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็น องค์ประกอบของอุปสรรค มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.87$) รองลงมา คือ พิจารณา หาสาเหตุของปัญหา และยินดีรับผิดชอบต่อผลของสิ่งที่ตนกระทำ มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.86$) ไม่ผลักรับภาระความรับผิดชอบต่อคนอื่น มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.84$) ตระหนัก ว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.80$) และ ตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.80$)

4.3.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินิจอุปสรรค ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของ ปัญหา

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตาม แนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินิจอุปสรรค ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา

ประกอบด้วย การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด การจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น การไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญ ในระหว่างที่เผชิญปัญหา การแยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้ และการแยกแยะเรื่องเลวร้าย ออกจากส่วนอื่นของชีวิตได้ มีรายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา

ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)				ความต้องการจำเป็น	
	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	PN _{Modified}	ลำดับที่
1. รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด	2.83	0.52	ปานกลาง	4	4.74	0.44	มากที่สุด	2	0.67	2
2. จำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น	3.08	0.64	ปานกลาง	3	4.68	0.47	มากที่สุด	4	0.52	3
3. ไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา	3.34	0.59	ปานกลาง	1	4.75	0.43	มากที่สุด	1	0.42	5
4. แยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้	3.15	0.59	ปานกลาง	2	4.66	0.48	มากที่สุด	5	0.48	4
5. แยกแยะเรื่องเลวร้ายออกจากส่วนอื่นของชีวิตได้	2.04	0.43	ปานกลาง	5	4.71	0.46	มากที่สุด	3	1.31	1
เฉลี่ยรายข้อย่อย	2.89	0.55	ปานกลาง	-	4.71	0.46	มากที่สุด	-	0.68	-

จากตารางที่ 16 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา พบว่า

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา รายข้อย่อย ไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.34$, $SD = 0.59$) รองลงมา คือ แยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.15$, $SD = 0.59$)

จำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.08$, $SD = 0.64$) ระบุว่าปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.83$, $SD = 0.52$) และ แยกแยะเรื่องราวออกจากส่วนอื่นของชีวิตได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.04$, $SD = 0.43$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา รายช้อย่อย ไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.75$, $SD = 0.43$) รองลงมา คือ ระบุว่าปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใดมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.74$, $SD = 0.44$) จำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่นมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.71$, $SD = 0.46$) จำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.68$, $SD = 0.47$) และ แยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.66$, $SD = 0.48$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา รายช้อย่อยแยกแยะเรื่องราวออกจากส่วนอื่นของชีวิตได้ มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 1.31$) รองลงมา คือ ระบุว่าปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.67$) จำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.52$) แยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.48$) และ ไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหามีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.68$)

4.3.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนต่อปัญหา

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนต่อปัญหา ประกอบด้วย การรับรู้ปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใด การมองว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราว การมีความอดทนและอดสาหะในการแก้ปัญหา การหวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้ และการจัดการกับความยึดเหนี่ยวของปัญหาได้ มีรายละเอียดดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนต่อปัญหา

ด้านความอดทนต่อปัญหา	สภาพปัจจุบัน (D)				สภาพที่พึงประสงค์ (I)				ความต้องการจำเป็น	
	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	M	SD	แปลผล	ลำดับที่	PNI_{accom}	ลำดับที่
1. ระบุว่าปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใด	2.58	0.50	ปานกลาง	1	4.83	0.38	มากที่สุด	3	0.87	3
2. มองว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราว	2.57	0.53	ปานกลาง	2	4.77	0.42	มากที่สุด	2	0.86	4
3. มีความอดทนและอดสาหัสในการแก้ปัญหา	2.51	0.62	ปานกลาง	5	4.75	0.43	มากที่สุด	1	0.89	2
4. หวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้	2.52	0.50	ปานกลาง	4	4.77	0.42	มากที่สุด	2	0.89	2
5. จัดการกับความยึดถือของปัญหาได้	2.54	0.50	ปานกลาง	3	4.85	0.36	มากที่สุด	4	0.91	1
เฉลี่ยรายข้อย่อย	2.54	0.53	ปานกลาง	-	4.79	0.40	มากที่สุด	-	0.88	-

จากตารางที่ 17 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนต่อปัญหาพบว่า

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนต่อปัญหา รายข้อย่อย ระบุว่าปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.58, SD = 0.50$) รองลงมา คือ มองว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.57, SD = 0.53$) จัดการกับความยึดถือของปัญหาได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.54, SD = 0.50$) หวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.52, SD = 0.50$) และ มีความอดทนและอดสาหัสในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.51, SD = 0.62$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนต่อปัญหา รายข้อย่อยมีความอดทนและอดสาหัสในการแก้ปัญหา มี

ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.75$, $SD = 0.43$) รองลงมา คือ มองว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.77$, $SD = 0.42$) หวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.77$, $SD = 0.42$) ระบุว่าปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใดมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.83$, $SD = 0.38$) และ จัดการกับความยืดหยุ่นของปัญหาได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.85$, $SD = 0.36$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนต่อปัญหา รายชื่อย่อย จัดการกับความยืดหยุ่นของปัญหาได้มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.91$) รองลงมา คือ หวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.89$) มีความอดทนและอดสาหะในการแก้ปัญหาที่มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.89$) ระบุว่าปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใดมีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.87$) และ มองว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราวมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.86$)

4.4 วิธีพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกวิธีการพัฒนาครูที่คิดว่าเหมาะสมกับแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคแต่ละด้าน โดยมีวิธีการพัฒนาครูทั้งหมด 6 วิธี แบ่งเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ 1. การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน (On the job training) ประกอบด้วย การโค้ช ระบบพี่เลี้ยง และเงาการทำงาน 2. การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน (Off the job training) ได้แก่ การจัดอบรม/สัมมนา การพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง แล้วนำมาวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน โดยหาค่าความถี่ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 18 รูปแบบและวิธีการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

องค์ประกอบ ของ ความสามารถ ในการเผชิญ ปัญหาและ ฟันฝ่า อุปสรรค	การพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค											
	การพัฒนาในระหว่างการทำงาน						การพัฒนานอกเวลาการทำงาน					
	การโค้ช		ระบบพี่เลี้ยง		เงาการทำงาน		การจัดอบรม/ สัมมนา		การพัฒนาผ่าน ระบบออนไลน์ หรืออีเลิร์นนิ่ง		การพัฒนาผ่าน สถานการณ์ จำลอง	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
1. การควบคุม ตนเอง	18	27.69	11	16.92	0	0.00	20	30.77	5	7.69	11	16.92
2. การรับรู้ สาเหตุและ รับผิดชอบต่อ ปัญหา	23	35.38	5	7.69	3	4.62	23	35.38	6	9.23	5	7.69
3. การรับรู้ การแผ่ขยาย ของปัญหา	14	21.54	10	15.38	5	7.69	24	36.92	4	6.15	8	12.31
4. ความ อดทนต่อ ปัญหา	16	24.62	8	12.31	4	6.15	23	35.38	4	6.15	10	15.38
รวมทั้งสิ้น	71	27.31	34	13.08	12	4.62	90	34.62	19	7.31	34	13.08

จากตารางที่ 18 แสดงวิธีการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ตามวิธีการพัฒนา พบว่า การจัดอบรม/สัมมนา มีค่าความถี่สูงสุด 90 คิดเป็นร้อยละ 34.62 รองลงมา คือ การโค้ช มีค่าความถี่ 71 คิดเป็นร้อยละ 27.31 ระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง มีค่าความถี่ 34 คิดเป็นร้อยละ 13.08 การพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง มีค่าความถี่ 19 คิดเป็นร้อยละ 7.31 และเงาการทำงาน มีค่าความถี่ 12 คิดเป็นร้อยละ 4.62

เมื่อจำแนกตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคและวิธีการพัฒนา มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การควบคุมตนเอง พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การจัดอบรม/สัมมนา มีค่าความถี่สูงสุด 20 คิดเป็นร้อยละ 30.77 รองลงมา คือ การโค้ช มี

ค่าความถี่ 18 คิดเป็นร้อยละ 27.69 และระบบพีทีเอชและการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง มีค่าความถี่ 11 คิดเป็นร้อยละ 16.92

2. การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การจัดอบรม/สัมมนาและการโค้ช มีค่าความถี่สูงสุด 23 คิดเป็นร้อยละ 35.38 รองลงมา คือ การพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง มีค่าความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 9.23 และระบบพีทีเอชและการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง มีค่าความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 7.69

3. การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การจัดอบรม/สัมมนา มีค่าความถี่สูงสุด 24 คิดเป็นร้อยละ 36.92 รองลงมา คือ การโค้ช มีค่าความถี่ 14 คิดเป็นร้อยละ 21.54 และระบบพีทีเอช มีค่าความถี่ 10 คิดเป็นร้อยละ 15.38

4. ความอดทนต่อปัญหา พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การจัดอบรม/สัมมนา มีค่าความถี่สูงสุด 23 คิดเป็นร้อยละ 35.38 รองลงมา คือ การโค้ช มีค่าความถี่ 16 คิดเป็นร้อยละ 24.62 และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง มีค่าความถี่ 10 คิดเป็นร้อยละ 15.38

4.5 แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

4.5.1 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค จากแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค จากแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ ฟื้นฟ้อุปสรรค จากแบบสอบถาม

ข้อ	แนวทางการพัฒนาจากแบบสอบถาม	ความถี่ของผู้ให้ข้อมูล				รวม
		ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	รอง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ครู ผู้สอน	
1	ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาอบรมให้ความรู้ แนะนำแนวทางและติดตามผลการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาในระยะยาว	-	-	3	-	3
2	ทุกฝ่ายควรร่วมมือกันอย่างจริงจัง เห็นความสำคัญของปัญหาและนำมาพัฒนาอย่างจริงจัง จัดพี่เลี้ยงหรือโค้ชในการสอนงานและเป็นที่ปรึกษา ติดตามและร่วมแก้ปัญหากับคณะครูในทุกมิติ สร้างการรับรู้ร่วมกัน และร่วมรับผิดชอบร่วมกัน มีการติดตามวัดประเมินผลอย่างจริงจัง	1	2	2	1	6
3	ควรเรียนรู้จากการสังสมประสบการณ์	-	-	-	1	1
4	ควรใช้แนวทางที่หลากหลาย ตามความเหมาะสมกับบริบทและศักยภาพของครูแต่ละบุคคล หรือบูรณาการในหลายแนวทางผสมผสานกันตามความเหมาะสมของปัญหาและอุปสรรค อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือผสมผสานกัน	1	1	-	-	2
5	ควรจัดการความคิดของตน ปรับมุมมองความคิดและหากำลังใจจากคนรอบข้าง มีความอดทน ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น พยายาม	-	-	3	2	5

ข้อ	แนวทางการพัฒนาจากแบบสอบถาม	ความถี่ของผู้ให้ข้อมูล				รวม
		ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	รอง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	หัวหน้า กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ครู ผู้สอน	
	แก้ปัญหาด้วยตนเองก่อน และประเมิน ตนเองอยู่เสมอ					
6	ควรมีการจำลองสถานการณ์หรือมี สถานการณ์จริงแล้วให้ลองตัดสินใจในการ แก้ปัญหานั้น	-	-	3	1	4
7	ควรมีความเข้าใจตนเองและเข้าใจความ แตกต่างระหว่างอุปนิสัยของเพื่อนร่วมงาน	-	-	1	-	1
8	ควรหาสาเหตุที่มาของปัญหาที่แท้จริง จากนั้นค่อยคิดหาวิธีการแก้ปัญหานั้น เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่พบ	-	-	-	1	1
9	ควรพัฒนาโดยใช้กระบวนการ PLC และ การโค้ช	1	-	-	-	1

จากตารางที่ 19 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค จากแบบสอบถาม พบว่า แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ทุกฝ่ายควรร่วมมือกันอย่างจริงจัง เห็นความสำคัญของปัญหาและนำมาพัฒนาอย่างจริงจัง จัดพี่เลี้ยงหรือโค้ชในการสอนงานและเป็นที่ปรึกษา ติดตามและร่วมแก้ปัญหากับคณะครูในทุกมิติ สร้างการรับรู้ร่วมกัน และร่วมรับผิดชอบองค์กรร่วมกัน มีการติดตามวัดประเมินผลอย่างจริงจัง (ความถี่ = 6) รองลงมา คือ ควรจัดการความคิดของตน ปรับมุมมองความคิดและหากำลังใจจากคนรอบข้าง มีความอดทน ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น พยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อน และประเมินตนเองอยู่เสมอ (ความถี่ = 5) และควรมีการจำลองสถานการณ์หรือมีสถานการณ์จริงแล้วให้ลองตัดสินใจในการแก้ปัญหานั้น (ความถี่ = 4) ตามลำดับ

4.5.2 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

ผลจากระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนา ในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 65 ฉบับ ผู้วิจัยนำมาสรุปเพื่อแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ลำดับความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนา สำหรับใช้จัดทำ(ร่าง)แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 มีรายละเอียดดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 สรุปความสัมพันธ์ของระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนาในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	PNI _{modified}	วิธีการพัฒนา					
				การโค้ช	ระบบที่เสี่ยง	เงาการทำงาน	การจัดอบรม/สัมมนา	การพัฒนาผ่านออนไลน์/อีเลิร์นนิ่ง	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง
การควบคุมตนเอง PNI _{modified} 0.99 (1)	จัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น	3.09 (4)	1.16 (1)	27.69 (2)	16.92 (3)	0.00 (5)	30.77 (1)	7.69 (4)	16.92 (3)
	ควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้	3.43 (2)	0.93 (4)						
	มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา	3.28 (3)	0.82 (5)						
	พยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอ	3.08 (5)	1.09 (2)						
	ควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้	3.46 (1)	0.98 (3)						
เฉลี่ยรายด้าน		3.27 (4)	0.99 (1)						
การรับรู้สาเหตุและ ความรับผิดชอบ ต่อปัญหา PNI _{modified} 0.85 (3)	พิจารณาสาเหตุของปัญหา	3.97 (1)	0.86 (2)	35.38 (1)	7.69 (3)	4.62 (4)	35.38 (1)	9.23 (2)	7.69 (3)
	ตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	3.34 (3)	0.80 (4)						
	ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น	3.23 (5)	0.84 (3)						
	วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรค	3.27 (4)	0.87 (1)						
	ยินดีรับผิดชอบในผลของสิ่งที่ตนกระทำ	3.36 (2)	0.86 (2)						
เฉลี่ยรายด้าน		3.43 (2)	0.85 (3)						
การรับรู้การแผ่ขยาย ของปัญหา PNI _{modified} 0.53 (4)	รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด	3.47 (3)	0.67 (2)	21.54 (2)	15.38 (3)	7.69 (5)	36.92 (1)	6.15 (6)	12.31 (4)
	จำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น	3.55 (2)	0.52 (3)						
	ไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา	3.58 (1)	0.42 (5)						
	แยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้	3.41 (4)	0.48 (4)						
	แยกแยะเรื่องเลวร้ายออกจากส่วนอื่นของชีวิตได้	3.38 (5)	1.31 (1)						
เฉลี่ยรายด้าน		3.48 (1)	0.53 (4)						
ความอดทนต่อปัญหา PNI _{modified} 0.89 (2)	รับรู้ว่าปัญหานี้จะคงอยู่นานเพียงใด	3.28 (3)	0.87 (3)	24.62 (2)	12.31 (4)	6.15 (5)	35.38 (1)	6.15 (5)	15.38 (3)
	มองว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราว	3.38 (2)	0.86 (4)						
	มีความอดทนและอดสาหัสในการแก้ปัญหา	3.23 (4)	0.89 (2)						
	หวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้	3.22 (5)	0.89 (2)						
	จัดการกับความยึดถือของปัญหาได้	3.44 (1)	0.91 (1)						
เฉลี่ยรายด้าน		3.31 (3)	0.89 (2)						

จากตารางที่ 20 ผู้วิจัยดำเนินการสรุปความสัมพันธ์จาก (1) ลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านที่มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด 3 อันดับแรก (2) องค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีค่า PNI_{modified} สูงที่สุด 3 อันดับแรก ในแต่ละด้าน (3) ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีค่าเฉลี่ย (M) ต่ำที่สุด 3 ลำดับสุดท้ายในแต่ละด้าน และ (4) วิธีการพัฒนาที่มีค่าร้อยละ (%) สูงที่สุด 3 อันดับแรก ในแต่ละด้าน เพื่อใช้ในการจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มีรายละเอียด ดังนี้

1) (ร่าง) แนวทางด้านการควบคุมตนเอง พิจารณาจากสรุปการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดลำดับที่หนึ่ง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า จัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น พยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอ และควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดตามลำดับ สำหรับวิธีการพัฒนา พิจารณาจากการสรุปค่าร้อยละ พบว่า การจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช ระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง มีค่าร้อยละสูงสุดตามลำดับ ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาดังกล่าวและมาจัดทำ (ร่าง) แนวทางที่ 1 แนวทางย่อยที่ 1.1 แนวทางย่อยที่ 1.2 แนวทางย่อยที่ 1.3 และ 10 วิธีดำเนินการ

2) (ร่าง) แนวทางด้านความอดทนต่อปัญหา พิจารณาจากสรุปการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดลำดับที่สอง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า จัดการกับความยืดหยุ่นของปัญหาได้ มีความอดทนและอดสาหะในการแก้ปัญหา หวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้ และรับรู้ว่ามีปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใด มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดตามลำดับ สำหรับวิธีการพัฒนา พิจารณาจากการสรุปค่าร้อยละ พบว่า การจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง มีค่าร้อยละสูงสุดตามลำดับ ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาดังกล่าวและมาจัดทำ (ร่าง) แนวทางที่ 2 แนวทางย่อยที่ 2.1 แนวทางย่อยที่ 2.2 แนวทางย่อยที่ 2.3 และ 9 วิธีดำเนินการ

3) (ร่าง) แนวทางด้านความรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา พิจารณาจากสรุปการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุดลำดับที่สาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรค ยินดีรับผิดชอบในผลของสิ่งที่ตนกระทำ และไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดตามลำดับ สำหรับวิธีการพัฒนา พิจารณาจากการสรุปค่าร้อยละ พบว่า การจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช การพัฒนาผ่านออนไลน์/อีเลิร์นนิ่ง ระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง มีค่าร้อยละสูงสุดตามลำดับ ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาดังกล่าวและมาจัดทำ (ร่าง) แนวทางที่ 3 แนวทางย่อยที่ 3.1 แนวทางย่อยที่ 3.2 แนวทางย่อยที่ 3.3 และ 9 วิธีดำเนินการ

ตารางที่ 21 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (โดยผู้วิจัย)	
	ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่า อุปสรรค	ระดับ ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	ประเด็นย่อย ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทาง หลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
1	การควบคุม ตนเอง ($PN_{modified} = 0.99$)	จัดการกับปัญหา หรืออุปสรรคที่ เกิดขึ้น ($M = 3.09$, $SD = 0.70$)	จัดการกับปัญหา หรืออุปสรรคที่ เกิดขึ้น ($PN_{modified} = 1.16$)	การจัดอบรม/สัมมนา ($F = 20, P = 30.77$) การโค้ช ($F = 18, P = 27.69$) ระบบพี่เลี้ยง ($F = 11, P = 16.92$) การพัฒนาผ่าน สถานการณ์จำลอง ($F = 11, P = 16.92$)	1. คุณครูควรจัดการความคิด ของตน ปรับมุมมองความคิด และทำกำลังใจจากครอบครัว 2. ครูควรมีความอดทน ยอมรับ สิ่งที่เกิดขึ้น พยายามแก้ปัญหา ด้วยตนเองก่อน และประเมิน ตนเองอยู่เสมอ	1. การจัดอบรม/สัมมนา หมายถึง วิธีในการพัฒนา บุคลากร ทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและพฤติกรรม อุปนิสัย ที่ดีต่อการทำงาน โดย วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีความเชี่ยวชาญในประเด็น หัวข้อการอบรม (พุทธี ศิริ บรรณพิทักษ์ และคณะ, 2560 ; ธารารัตน์ มาลัยเอาร, 2558 ; Mondy and Martocchio, 2016) 2. การโค้ช หมายถึง การพัฒนา ครูภายใต้การดูแลของผู้ที่มี ประสบการณ์มากกว่า ฝึกให้ เรียนรู้การทำงาน การแก้ปัญหา	1. ยกระดับความสามารถ ในการควบคุมตนเองเมื่อ เผชิญปัญหาและอุปสรรค ของครูด้วยการจัดอบรม/ สัมมนา การโค้ช และ ระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการ พัฒนาผ่านสถานการณ์ จำลอง	1.1 สนับสนุนการจัดอบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนา ความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหา และอุปสรรคของครู ประกอบด้วยวิธีการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ผู้บริหารจัดให้มีการอบรม/สัมมนาครูผู้สอน โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาตนเองในด้านการ ควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค โดยจัดให้มีรูปแบบกิจกรรมในการจัดอบรม/ สัมมนาที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทและความ ต้องการของครู 2) ผู้บริหารสนับสนุนอุปกรณ์พื้นฐานและ สถานที่ให้มีความพร้อมและสะดวกในการจัดอบรม/ สัมมนา รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคของครู

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (โดยผู้วิจัย)	
	ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่า อุปสรรค	ระดับ ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	ประเด็นย่อย ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทาง หลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
						ด้วยตนเอง ฝึกให้เป็นผู้นำในการ ปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชวนคิด มหะเสน, 2559; ไซติซัล ฟูกิจ จากบุญจันทร์, 2556; Business Jargons, 2017)	3) ผู้บริหารกำกับและติดตามประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของการจัดอบรม/สัมมนาในการ พัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟัน ฝ่าอุปสรรคของครูอย่างต่อเนื่อง	
						3. ระบบที่เลี้ยง หมายถึง การจัด ให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ใน การทำงาน คอยให้การแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือบุคลากร ใหม่ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการทำงาน รวมถึง วัฒนธรรมองค์กร (ไซติซัล ฟูกิจ จากบุญจันทร์, 2556; ธารรัตน์ มลลีย์ เถาว์, 2558; พงษ์สิทธิ์ บรรณ พิทักษ์ และคณะ, 2560)	1.2 ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการควบคุม ตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครู ด้วยวิธีการโค้ช ประกอบด้วยวิธีการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ และกำหนด วัตถุประสงค์ของการโค้ชอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูผู้รับ การโค้ชตระหนักและยอมรับว่าการโค้ชนั้นเป็นส่วน หนึ่งของการพัฒนาครู	
						4. การพัฒนาผ่านสถานการณ์ จำลอง หมายถึง การฝึกอบรม ด้วยการทำสถานการณ์จำลอง ให้ ผู้เรียนได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล	2) ผู้บริหารกำหนดแนวทางการคัดเลือกโค้ชที่มี ความเหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้ได้โค้ชที่มี ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการเป็น โค้ชให้แก่ครูผู้รับการโค้ชเพื่อพัฒนาการควบคุม ตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้โค้ชและครูผู้รับการโค้ช สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันได้	

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (โดยผู้วิจัย)	
	ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่า อุปสรรค	ระดับ ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	ประเด็นย่อย ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทาง หลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
					ที่มีอยู่ และทำการตัดสินใจที่ สำคัญ เพื่อแก้ปัญหาจากโจทย์ที่ องค์กรต้องเผชิญ (พฤทธิ์ ศิริ บรรณพิทักษ์ และคณะ, 2560 Mondy and Martocchio, 2016 ; Business Jargons, 2017)	5. การควบคุมตนเอง (Control) คือ ความสามารถในการควบคุม ตนเองหรือสถานการณ์ให้ สามารถผ่านปัญหาหรืออุปสรรค ที่ยากลำบากไปได้ (อิสรีย์ บุญ นราบุรุษ และคณะ, 2565)	4) ผู้บริหารกำกับและติดตามประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อ ต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้วย วิธีการโค้ชอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับฟังปัญหาและให้ คำปรึกษาได้ทุกเมื่อ	1.3 ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการควบคุม ตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครู โดยการบูรณาการวิธีระบบที่ เล็ง ร่วมกับการ พัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง ประกอบด้วยวิธีการ ดำเนินงาน ดังนี้ 1) ผู้บริหารกำหนดแนวทางการคัดเลือกและ จับคู่พี่เลี้ยงที่มีความเหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้ได้ผู้ ที่มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการ เป็นพี่เลี้ยงให้แก่ครูผู้สอนเพื่อพัฒนาการควบคุม ตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค 2) ผู้บริหารคาดการณ์ปัญหาและอุปสรรคที่ สามารถเกิดขึ้นได้ในสถานศึกษาและจัดให้มีการ จำลองสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคขึ้นเพื่อพัฒนา

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (โดยผู้วิจัย)	
	ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่า อุปสรรค	ระดับ ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	ประเด็นย่อย ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทาง หลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
							ความสามารถในการควบคุมตนเองของครูเมื่อต้อง เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค 3) ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินการพัฒนา ความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยวิธีระบบที่เชื่อมโยงกับการ พัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่ครูอยู่เสมอ	

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอและ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค (โดยผู้วิจัย)	
	ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟื้นฟู อุปสรรค	ระดับ ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟื้นฟูอุปสรรค	ประเด็นย่อย ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟื้นฟูอุปสรรค	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทาง หลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
2	ความอดทนต่อ ปัญหา (PNI _{modified} = 0.89)	จัดการกับความ ยึดถือของปัญหาได้ (M = 3.44, SD = 0.66)	จัดการกับความ ยึดถือของปัญหาได้ (PNI _{modified} = 0.91)	การจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช การพัฒนาผ่าน สถานการณ์จำลอง (F = 10, P = 1538)	1. ควรส่งเสริมให้มีการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดย การเชิญผู้เชี่ยวชาญมา อบรมให้ความรู้ และ แนวทางและติดตามผล การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาในระยะ ยาว 2. ควรมี การจำลอง สถานการณ์ หรือ รมี	1. การจัดอบรม/สัมมนา หมายถึง วิธีในการพัฒนา บุคลากร ทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและพฤติกรรม อุปนิสัย ที่ติดต่อการทำงาน โดย วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีความเชี่ยวชาญในประเด็น หัวข้อการอบรม (พุทธี ศิริ บรรณพิทักษ์ และคณะ, 2560; ธารรัตน์ มาลัยแก้ว, 2558; Mondy and Martocchio, 2016)	2. เร่งรัดพัฒนา ความสามารถในการ อดทนต่อปัญหาและ อุปสรรคของครูด้วย วิธีการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และการพัฒนา ผ่านสถานการณ์จำลอง	2.1 สนับสนุนการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนา ความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค ของครู ประกอบด้วยวิธีการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ผู้บริหารวางแผนและดำเนินการจัดอบรม/ สัมมนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อ ปัญหาและอุปสรรคของครูเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย 2) ผู้บริหารกำหนดขอบข่ายด้านวัตถุประสงค์ และด้านระยะเวลาที่ชัดเจนในการอบรม/สัมมนา เพื่อให้ครูสามารถวางแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของ ตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)			ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอและ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (โดยผู้วิจัย)	
	ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่า อุปสรรค	ระดับ ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	ประเด็นย่อย ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค			วิธีการพัฒนา	(ร่าง) แนวทาง หลัก
				สถานการณ์จริงแล้วให้ ลองตัดสินใจในการ แก้ปัญหา	2. การโค้ช หมายถึง การพัฒนา ครูภายใต้การดูแลของผู้ที่มี ประสบการณ์มากกว่าฝึกให้ เรียนรู้การทำงาน การแก้ปัญหา ด้วยตนเอง ฝึกให้เป็นผู้นำในการ ปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชวนคิดมฆะสนะ, 2559; โชติชวัล ฟู กิจกาญจน์, 2556; Business Jargons, 2017)		3) ผู้บริหารติดตามประเมินผลความสำเร็จของ การอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการ อดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูทุกครั้งและรับ ฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากครู
					3. การพัฒนาผ่านสถานการณ์ จำลอง หมายถึง การฝึกอบรม ด้วยการทำสถานการณ์จำลอง ให้ ผู้เรียนได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีอยู่และทำการตัดสินใจที่ สำคัญเพื่อแก้ปัญหาจากโจทย์ที่ องค์กรต้องเผชิญ (พฤทธิ์ ศิริ บรรณพิทักษ์ และคณะ, 2560 Mondy and Martocchio, 2016 ; Business Jargons, 2017)		2.2 พัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและ อุปสรรคของครูด้วยวิธีการโค้ช ประกอบด้วยวิธีการ ดำเนินงาน ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความเข้าใจในการพัฒนาครูด้วย วิธีการโค้ช และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูเพื่อ พัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและ อุปสรรค 2) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ ครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ยินดีเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่ง ของการโค้ช และร่วมพัฒนาความสามารถในการ อดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ กำหนดขอบข่ายงานและหน้าที่ของโค้ชและผู้รับการ โค้ชที่ชัดเจนในการพัฒนาความสามารถในการอดทน ต่อปัญหาและอุปสรรคของครู

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอและ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค (โดยผู้วิจัย)	
	ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟื้นฟ้อ อุปสรรค	ระดับ ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟื้นฟ้ออุปสรรค	ประเด็นย่อย ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟื้นฟ้ออุปสรรค	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทาง หลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
						4. ความอดทนต่อปัญหา (Endurance) คือ การรับรู้ถึงความคงทนของอุปสรรคได้มากหรือน้อย และความสามารถในการจัดการกับความยึดเยื้อของอุปสรรค รวมถึงวิธีที่จะจัดให้หมดไป (สำนักงานสภานโยบายการศึกษ, 2552)	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค (โดยผู้วิจัย)	
							2.3 เสริมสร้างความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู ผ่านสถานการณ์จำลอง ประกอบด้วยวิธีการดำเนินงาน ดังนี้	
							1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนาความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูให้สามารถจัดการกับความยึดเยื้อของปัญหาได้	
							2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาความอดทนต่อปัญหาและความยึดเยื้อของอุปสรรคได้ตามความสนใจ	
							3) ผู้บริหารกำหนดแนวทางการวัดประเมินผลความสำเร็จของการนำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนาความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้	

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (โดยผู้วิจัย)	
	ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่า อุปสรรค	ระดับ ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	ประเด็นย่อย ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทาง หลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
3	การรับรู้สาเหตุ และความ รับผิดชอบ ต่อปัญหา ($PN_{modified} = 0.85$)	วิเคราะห์ปัจจัยที่ เป็นองค์ประกอบ ของอุปสรรค ($M = 3.27, SD = 0.82$)	วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็น องค์ประกอบของ อุปสรรค ($PN_{modified} = 0.87$)	การจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช ($F = 23, P = 35.38$) การพัฒนาผ่านออนไลน์/ อีเลิร์นนิ่ง ($F = 6, P = 9.23$) ระบบพี่เลี้ยง ($F = 5, P = 7.69$) การพัฒนาผ่าน สถานการณ์จำลอง ($F = 5, P = 7.69$)	1. ควรหาสาเหตุที่มาของปัญหา ที่แท้จริง จากนั้นค่อยคิดหา วิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับ สภาพปัญหาที่พบ 2. ควรใช้แนวทางที่หลากหลาย ตามความเหมาะสมกับบริบท และศักยภาพของครูแต่ละ บุคคล หรือบูรณาการในหลาย แนวทางผสมผสานกันตามความ เหมาะสมของปัญหาและ อุปสรรค อาจใช้วิธีการใดวิธีการ หนึ่ง หรือผสมผสานกัน	1. การจัดอบรม/สัมมนา หมายถึง วิธีในการพัฒนา บุคลากร ทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและพฤติกรรม อุปนิสัย ที่ดีต่อการทำงาน โดย วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีความเชี่ยวชาญในประเด็น หัวข้อการอบรม (พุทธี ศิริ บรรณพิทักษ์ และคณะ, 2560 ; ธารารัตน์ มาลัยแก้ว, 2558 ; Mondy and Martocchio, 2016) 2. การโค้ช หมายถึง การพัฒนา ครู ภายใต้การดูแลของผู้ที่มี ประสบการณ์มากกว่า ฝึกให้ เรียนรู้การทำงาน การแก้ปัญหา ด้วยตนเอง ฝึกให้เป็นผู้นำในการ ปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่	3. เพิ่มขีดความสามารถ การรับรู้สาเหตุและ ความรับผิดชอบต่อ ปัญหาของครูด้วยการ จัดอบรม/สัมมนา ร่วมกับ การโค้ช การพัฒนาผ่าน ออนไลน์/อีเลิร์นนิ่ง และ ระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการ พัฒนาผ่านสถานการณ์ จำลอง	3.1 ผลักดันการจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ช เพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและ ฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้านการรับรู้สาเหตุและ ความรับผิดชอบต่อปัญหา ประกอบด้วยวิธีการ ดำเนินงาน ดังนี้ 1) ผู้บริหารประยุกต์ใช้การจัดอบรม/สัมมนา ร่วมกับการโค้ชเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาครู ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา โดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ของปัญหาได้ 2) ผู้บริหารจัดหาแหล่งข้อมูลและแนวทางการ บูรณาการการโค้ชและการจัดอบรม/สัมมนา ที่ใช้การวิจัยเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถด้าน การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู 3) ผู้บริหารประเมินผลการพัฒนาความสามารถ ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา ของครูตามสภาพจริง และนำผลการประเมินมา

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)			ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค (โดยผู้วิจัย)
	ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟื้นฟ้อ อุปสรรค	ระดับ ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟื้นฟ้ออุปสรรค	ประเด็นย่อย ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟื้นฟ้ออุปสรรค			วิธีการพัฒนา
					กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชวนคิดมฆะสนะ, 2559; โชติซวัล ฟู กิจจากัญจน์, 2556; Business Jargons, 2017) 3. การพัฒนาผ่านสถานการณ์ จำลอง หมายถึง การฝึกอบรม ด้วยการทำสถานการณ์จำลอง ให้ ผู้เรียนได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีอยู่ และทำการตัดสินใจที่ สำคัญ เพื่อแก้ปัญหาจากโจทย์ที่ องค์กรต้องเผชิญ (พฤทธิ์ ศิริ บรรณพิทักษ์ และคณะ, 2560 Mondy and Martocchio, 2016 ; Business Jargons, 2017) 4. การพัฒนาผ่านออนไลน์ / อีเลิร์นนิ่ง หมายถึง การเรียนรู้ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผู้เรียน จะได้เรียนรู้ตามความสนใจและ ความสามารถของตนเอง โดย	ปรับปรุงพัฒนาโดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถวิเคราะห์ ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาได้ 3.2 เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาผ่านออนไลน์/ อีเลิร์นนิ่งในการพัฒนาการรับรู้สาเหตุและความ รับผิดชอบต่อปัญหาของครู ประกอบด้วยวิธีการ ดำเนินงาน ดังนี้ 1) ผู้บริหารสำรวจและติดต่อประสานความ ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่สามารถให้การ สนับสนุนการพัฒนาผ่านออนไลน์/ อีเลิร์นนิ่ง ที่ช่วย พัฒนาการวิเคราะห์ปัจจัยและสาเหตุของปัญหาหรือ อุปสรรคของครูได้ 2) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางใน การพัฒนาผ่านออนไลน์/อีเลิร์นนิ่งที่เหมาะสมกับ บริบทสถานศึกษา ศักยภาพของครูและการรับรู้ สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครูได้ 3) ผู้บริหารให้การสนับสนุนอุปกรณ์หรือสิ่ง อำนวยความสะดวกที่จำเป็นและเอื้อต่อการพัฒนา ผ่านออนไลน์/อีเลิร์นนิ่งเพื่อพัฒนาความสามารถใน การวิเคราะห์องค์ประกอบปัญหาและอุปสรรค

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 (สอบถามจากผู้ให้ข้อมูล)				ข้อมูลเชิงคุณภาพ ของข้อเสนอแนะ จากแบบสอบถาม	ข้อมูลจากการ สังเคราะห์เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (โดยผู้วิจัย)	
	ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่า อุปสรรค	ระดับ ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	ประเด็นย่อย ความสามารถใน การเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	วิธีการพัฒนา			(ร่าง) แนวทาง หลัก	(ร่าง) แนวทางย่อย / วิธีดำเนินการ
					อาศัยเครื่องมือการติดต่อสื่อสาร ที่ทันสมัย (พฤทธิ์ ศิริบรรณ พิทักษ์ และคณะ, 2560 ; Mondy and Martocchio, 2016) 5. ระบบที่เลี้ยง หมายถึง การ จัดให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน คอยให้การแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือบุคลากร ใหม่ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการทำงาน รวมถึง วัฒนธรรมองค์กร (โชติชวัล พุกกิจ กาญจน์, 2556 ; ธารรัตน์ มงคลัย ถาวร, 2558 ; พฤทธิ์ ศิริบรรณ พิทักษ์ และคณะ, 2560)		3.3 สนับสนุนการใช้ระบบที่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนา ผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาความสามารถ ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา ของครู ประกอบด้วยวิธีการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ผู้บริหารสำรวจความคาดหวังของครูใน การบูรณาการวิธีระบบที่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่าน สถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาการรับรู้สาเหตุและ ความรับผิดชอบต่อปัญหา เพื่อให้ตอบสนองต่อความ ต้องการของครู 2) ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำคู่มือและ แนวปฏิบัติกรบูรณาการวิธีระบบที่เลี้ยงร่วมกับการ พัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาครูด้านการ รับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา 3) ผู้บริหารและครูร่วมกันขับเคลื่อนการ พัฒนาการบูรณาการวิธีระบบที่เลี้ยงร่วมกับการ พัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาครูด้านการ รับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา	

จากตารางที่ 21 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พินฝ่าอุปสรรคโดยผู้วิจัย ซึ่งพัฒนาขึ้นจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และนำข้อมูลดังกล่าวมาผนวกกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการ พัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค จากแบบสอบถาม และ ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค ได้แนวทางทั้งสิ้น 3 แนวทางหลัก 9 แนวทางย่อย และ 28 วิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ด้านการควบคุมตนเอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.99$) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 3 แนวทาง ย่อย และ 10 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 1 ยกระดับความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรค ของครูด้วยการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์ จำลอง

แนวทางย่อย 1.1 สนับสนุนการจัดอบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาความสามารถในการ ควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคของครู

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารจัดให้มีการอบรม/สัมมนาครูผู้สอน โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการ พัฒนาตนเองในด้านการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค โดยจัดให้มีรูปแบบ กิจกรรมในการจัดอบรม/สัมมนาที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของครู

2) ผู้บริหารสนับสนุนอุปกรณ์พื้นฐานและสถานที่ให้มีความพร้อมและ สะดวกในการจัดอบรม/สัมมนา รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาการควบคุม ตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคของครู

3) ผู้บริหารกำกับและติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดอบ รม/สัมมนาในการพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคของครูอย่าง ต่อเนื่อง

แนวทางย่อย 1.2 ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญ ปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคของครูด้วยวิธีการโค้ช

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และกำหนดวัตถุประสงค์ของการโค้ชอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูผู้รับการโค้ชตระหนักและยอมรับว่าการโค้ชนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาครู
- 2) ผู้บริหารกำหนดแนวทางการคัดเลือกโค้ชที่มีความเหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการเป็นโค้ชให้แก่ครูผู้รับการโค้ชเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค
- 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้โค้ชและครูผู้รับการโค้ชสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันได้
- 4) ผู้บริหารกำกับและติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้วยวิธีการโค้ชอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาได้ทุกเมื่อ

แนวทางย่อย 1.3 ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโดยการบูรณาการวิธีระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารกำหนดแนวทางการคัดเลือกและจับคู่พี่เลี้ยงที่มีความเหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ครูผู้สอนเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค
- 2) ผู้บริหารคาดการณ์ปัญหาและอุปสรรคที่สามารถเกิดขึ้นได้ในสถานศึกษาและจัดให้มีการจำลองสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองของครูเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค
- 3) ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินการพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยวิธีระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่ครูอยู่เสมอ

2) ด้านความอดทนต่อปัญหา (PNI_{modified} = 0.89) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 3 แนวทางย่อย และ 9 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 2 เร่งรัดพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูด้วยวิธีการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

แนวทางย่อย 2.1 สนับสนุนการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารวางแผนและดำเนินการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูเป็นประจำอย่างต่อเนื่องโดยใช้รูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย

2) ผู้บริหารกำหนดขอบข่ายด้านวัตถุประสงค์และด้านระยะเวลาที่ชัดเจนในการอบรม/สัมมนาเพื่อให้ครูสามารถวางแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ผู้บริหารติดตามประเมินผลความสำเร็จของการอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูทุกครั้งและรับฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากครู

แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูด้วยวิธีการโค้ช

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารมีความเข้าใจในการพัฒนาครูด้วยวิธีการโค้ช และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค

2) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสมยินดีเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการโค้ช และร่วมพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู

3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบข่ายงานและหน้าที่ของโค้ชและผู้รับการโค้ชที่ชัดเจนในการพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู

แนวทางย่อย 2.3 เสริมสร้างความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูผ่านสถานการณ์จำลอง

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนาความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูให้สามารถจัดการกับความยืดหยุ่นของปัญหาได้

2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาความอดทนต่อปัญหาและความยืดหยุ่นของอุปสรรคได้ตามความสนใจ

3) ผู้บริหารกำหนดแนวทางการวัดประเมินผลความสำเร็จของการนำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนาความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

3) การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา ($PNI_{\text{modified}} = 0.85$) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 3 แนวทางย่อย และ 9 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู ด้วยการจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ช การพัฒนาผ่านออนไลน์/ อีเลิร์นนิ่ง และระบบพี่เลี้ยง ร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

แนวทางย่อย 3.1 ผลักดันการจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารประยุกต์ใช้การจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ชเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา โดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาได้

2) ผู้บริหารจัดหาแหล่งข้อมูลและแนวทางการ บูรณาการการโค้ชและการจัดอบรม/สัมมนาที่ใช้การวิจัยเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู

3) ผู้บริหารประเมินผลการพัฒนาความสามารถด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครูตามสภาพจริง และนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาโดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาได้

แนวทางย่อย 3.2 เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาผ่านออนไลน์/ อีเลิร์นนิ่งในการพัฒนาการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารสำรวจและติดต่อประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่สามารถให้การสนับสนุนการพัฒนาผ่านออนไลน์/อีเลิร์นนิ่ง ที่ช่วยพัฒนาการวิเคราะห์ปัจจัยและสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคของครูได้

2) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาผ่านออนไลน์/อีเลิร์นนิ่งที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ศักยภาพของครูและการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครูได้

3) ผู้บริหารให้การสนับสนุนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นและเอื้อต่อการพัฒนาผ่านออนไลน์/อีเลิร์นนิ่งเพื่อพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์องค์ประกอบปัญหาและอุปสรรค

แนวทางย่อย 3.3 สนับสนุนการใช้ระบบที่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู

ประกอบด้วยวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้บริหารสำรวจความคาดหวังของครูในการบูรณาการวิธีระบบที่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของครู

2) ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติการบูรณาการวิธีระบบที่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา

3) ผู้บริหารและครูร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาการบูรณาการวิธีระบบที่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา

4.5.3 การประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายละเอียดดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	ผลการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
ด้านการควบคุมตนเอง				
แนวทางที่ 1 ยกย่องความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคของครูด้วยการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และระบบที่เลี้ยงรวมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 1.1 สนับสนุนการจัดอบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคของครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารจัดให้มีการอบรม/สัมมนาครูผู้สอน โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาตนเองในด้านการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยจัดให้มีรูปแบบกิจกรรมในการจัดอบรม/สัมมนาที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารสนับสนุนอุปกรณ์พื้นฐานและสถานที่ที่มีความพร้อมและสะดวกในการจัดอบรม/สัมมนารวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารกำกับและติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดอบรม/สัมมนาในการพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูอย่างต่อเนื่อง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 1.2 ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้วยวิธีการโค้ช	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และกำหนดวัตถุประสงค์ของการโค้ชอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูผู้รับการโค้ชตระหนักและยอมรับว่าการโค้ชเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารกำหนดแนวทางการคัดเลือกโค้ชที่มีความเหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการเป็นโค้ชให้แก่ครูผู้รับการโค้ชเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้โค้ชและครูผู้รับการโค้ชสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันได้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารกำกับและติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้วยวิธีการโค้ชอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาได้ทุกเมื่อ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 1.3 ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโดยการบูรณาการวิธีระบบที่เลี้ยงรวมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	ผลการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารกำหนดแนวทางการคัดเลือกและจับคู่ที่เลี้ยงที่มีความเหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการเป็นที่เลี้ยงให้แก่ครูผู้สอนเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารคาดการณ์ปัญหาและอุปสรรคที่สามารถเกิดขึ้นได้ในสถานศึกษาและจัดให้มีการจำลองสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองของครูเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินการพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยวิธีระบบที่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่ครูอยู่เสมอ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
ด้านความอดทนต่อปัญหา				
แนวทางที่ 2 เร่งรัดพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูด้วยวิธีการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 2.1 สนับสนุนการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารวางแผนและดำเนินการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูเป็นประจำอย่างต่อเนื่องโดยใช้รูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารกำหนดขอบข่ายด้านวัตถุประสงค์และด้านระยะเวลาที่ชัดเจนในการอบรม/สัมมนาเพื่อให้ครูสามารถวางแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารติดตามประเมินผลความสำเร็จของการอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูทุกครั้งและรับฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูด้วยวิธีการโค้ช	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารมีความเข้าใจในการพัฒนาครูด้วยวิธีการโค้ช และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ยินดีเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการโค้ช และร่วมพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบข่ายงานและหน้าที่ของโค้ชและผู้รับการโค้ชที่ชัดเจนในการพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 2.3 เสริมสร้างความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูผ่านสถานการณ์จำลอง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	ผลการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำสถานการณ์จำลองมาใช้ ในการพัฒนาความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูให้สามารถจัดการกับความ ยืดหยุ่นของปัญหาได้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบ สถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาความอดทนต่อปัญหาและความยืดหยุ่นของอุปสรรคได้ ตามความสนใจ	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารกำหนดแนวทางการวัดประเมินผลความสำเร็จของ การนำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนาความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของ ครูที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบของปัญหา				
แนวทางที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อ ปัญหาของครูด้วยการจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ช การพัฒนาผ่านออนไลน์หรือ อีเลิร์นนิ่ง และระบบที่เชื่อมโยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 3.1 ผลักดันการจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ชเพื่อพัฒนา ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้านการรับรู้สาเหตุและ ความรับผิดชอบต่อปัญหา	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารประยุกต์ใช้การจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ช เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อ ปัญหา โดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาได้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารจัดหาแหล่งข้อมูลและแนวทางการ บูรณาการ การโค้ชและการจัดอบรม/สัมมนาที่ใช้การวิจัยเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถด้าน การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารประเมินผลการพัฒนาความสามารถด้านการรับรู้ สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครูตามสภาพจริง และนำผลการประเมิน มาปรับปรุงพัฒนาโดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาได้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 3.2 เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาผ่านออนไลน์/ อีเลิร์นนิ่งใน การพัฒนาการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารสำรวจและติดต่อประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอกที่สามารถให้การสนับสนุนการพัฒนาผ่านออนไลน์/ อีเลิร์นนิ่ง ที่ ช่วยพัฒนาการวิเคราะห์ปัจจัยและสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคของครูได้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาผ่าน ออนไลน์/อีเลิร์นนิ่งที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ศักยภาพของครูและการรับรู้ สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครูได้	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารให้การสนับสนุนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกที่จำเป็นและเอื้อต่อการพัฒนาผ่านออนไลน์/อีเลิร์นนิ่ง เพื่อพัฒนา ความสามารถในการวิเคราะห์องค์ประกอบปัญหาและอุปสรรค	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด
แนวทางย่อย 3.3 สนับสนุนการใช้ระบบที่เชื่อมโยงร่วมกับการพัฒนาผ่าน สถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อ ปัญหาของครู	5	มากที่สุด	5	มากที่สุด

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค	ผลการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ฐานนิยม	ระดับ	ฐานนิยม	ระดับ
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารสำรวจความคาดหวังของครูในการบูรณาการวิธี ระบบที่เลี้ยงรวมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาการรับรู้สาเหตุและ ความรับผิดชอบต่อปัญหา เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของครู	5	มากที่สุด	4	มาก
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติการบูร ณาการวิธีระบบที่เลี้ยงรวมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาครูด้าน การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา	5	มากที่สุด	4	มาก
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารและครูร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาการบูรณาการ วิธีระบบที่เลี้ยงรวมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาครูด้านการรับรู้ สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา	5	มากที่สุด	4	มาก

จากตารางที่ 22 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

ด้านการควบคุมตนเอง

ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมตนเอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่ 1-3 และแนวทางย่อยทั้ง 9 แนวทาง มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (mode = 5) ส่วนวิธีดำเนินการทั้ง 10 วิธี มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (mode = 5)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมตนเอง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่ 1-3 และแนวทางย่อยทั้ง 9 แนวทาง มีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (mode = 5) ส่วนวิธีดำเนินการทั้ง 10 วิธี มีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (mode = 5)

ด้านความอดทนต่อปัญหา

ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนต่อปัญหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่ 1-3 และแนวทางย่อยทั้ง 9 แนวทาง มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (mode = 5) ส่วนวิธีดำเนินการทั้ง 9 วิธี มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (mode = 5)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนต่อปัญหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่ 1-3 และแนวทางย่อยทั้ง 9 แนวทาง มีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (mode = 5) ส่วนวิธีดำเนินการทั้ง 9 วิธี มีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (mode = 5)

ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา

ผลการประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่ 1-3 และแนวทางย่อยทั้ง 9 แนวทาง มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (mode = 5) ส่วนวิธีดำเนินการทั้ง 9 วิธี มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด (mode = 5)

ผลการประเมินความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า แนวทางที่ 1-3 และแนวทางย่อยทั้ง 9 แนวทาง มีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (mode = 5) ส่วนวิธีดำเนินการ พบว่า วิธีดำเนินการของแนวทางที่ 1 ทุกวิธีดำเนินการมีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (mode = 5) เช่นเดียวกับวิธีดำเนินการของแนวทางที่ 2 ทุกวิธีดำเนินการมีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด (mode = 5) ส่วนวิธีดำเนินการของแนวทางย่อย 3.3 ทั้ง 3 ข้อ พบว่า มีความเป็นไปได้ระดับมาก (mode = 4)

4.5.4 การปรับปรุง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ เป็นแนวทางฉบับสมบูรณ์

ผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในข้อ 4.3.3 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยปรับปรุง ดังนี้

1. ปรับและเรียบเรียงการใช้คำให้เหมาะสมกับแนวทางหลัก แนวทางย่อย และวิธีดำเนินการ
2. เพิ่มการยกตัวอย่างในวิธีการดำเนินการให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เรียบเรียงให้เป็นระบบ เพื่อสะดวกต่อการนำแนวทางไปใช้ในการปฏิบัติ
3. เพิ่มเติมวิธีการดำเนินการของแนวทางที่ 3 แนวทางย่อยที่ 3.1

จากการปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พินฝ่าอุปสรรค ได้แนวทางที่สมบูรณ์ ดังนี้

แนวทางที่ 1 ยกระดับความสามารถในการควบคุมตนเองของครูเมื่อเผชิญปัญหาและ อุปสรรคด้วยการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และระบบที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์ จำลอง ประกอบด้วย 3 แนวทางย่อย ดังนี้

แนวทางย่อย 1.1 สนับสนุนการจัดอบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการ ควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรค

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารจัดให้มีการอบรม/สัมมนาครูผู้สอน โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนา ตนเองในด้านการควบคุมตนเอง โดยจัดให้มีรูปแบบกิจกรรมในการจัดอบรม/สัมมนาที่สอดคล้องและ เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของครู โดยอาจเป็นการอบรม/สัมมนาในประเด็นเรื่องของการ รู้จักตนเอง การฝึกสติ ให้รู้เท่าทันอารมณ์รู้เท่าทันความคิดตนเองและการรู้จักควบคุมตนเอง

2) ผู้บริหารสนับสนุนอุปกรณ์พื้นฐานและสถานที่ที่มีความพร้อมและสะดวกในการ จัดอบรม/สัมมนา รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการ ควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค

3) ผู้บริหารกำกับและติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดอบรม/ สัมมนาในการพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง

แนวทางย่อย 1.2 ส่งเสริมการพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญ ปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคด้วยวิธีการโค้ช

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และกำหนดวัตถุประสงค์ของการโค้ชอย่างชัดเจน เพื่อให้ ครูผู้รับการโค้ชตระหนักและยอมรับว่าการโค้ชนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาครู

2) ผู้บริหารกำหนดแนวทางการคัดเลือกโค้ชที่มีความเหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้ได้ ผู้ที่มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการเป็นโค้ชให้แก่ครูผู้รับการโค้ชเพื่อพัฒนาการ ควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค

3) ผู้บริหารส่งเสริมให้โค้ชและครูผู้รับการโค้ชสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม การทำงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและพัฒนาร่วมกันได้

4) ผู้บริหารกำกับและติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการโค้ชเพื่อ พัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคของครูอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับฟัง ปัญหาและให้คำปรึกษาได้ทุกเมื่อ

แนวทางย่อย 1.3 ส่งเสริมการพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยการบูรณาการวิถีระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

วิธีดำเนินการ

- 1) ผู้บริหารกำหนดแนวทางการคัดเลือกและจับคู่พี่เลี้ยงที่มีความเหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ครูผู้สอนเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค
- 2) ผู้บริหาร ครูพี่เลี้ยง และครูผู้สอนร่วมกันคาดการณ์ปัญหาและอุปสรรคที่สามารถเกิดขึ้นได้ในสถานศึกษาและจัดให้มีการจำลองสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองของครูเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค
- 3) ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินการพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยวิถีระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่ครูอยู่เสมอ

แนวทางที่ 2 เร่งรัดพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูด้วยวิธีการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง ประกอบด้วย 3 แนวทางย่อย ดังนี้

แนวทางย่อย 2.1 สนับสนุนการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อให้ครูพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค

วิธีดำเนินการ

- 1) ผู้บริหารวางแผนและดำเนินการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง โดยอาจเป็นการจัดอบรม/สัมมนาในประเด็นการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เน้นในด้านการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค
- 2) ผู้บริหารและวิทยากรผู้เชี่ยวชาญร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และระยะเวลาที่ชัดเจนในการอบรม/สัมมนาเพื่อให้ครูสามารถวางแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้รูปแบบกิจกรรมที่ได้ฝึกลงมือปฏิบัติจริงหรือรูปแบบที่มีความเหมาะสม น่าสนใจและหลากหลาย
- 3) ผู้บริหารและวิทยากรผู้เชี่ยวชาญร่วมกันติดตามประเมินผลความสำเร็จของการอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูทุกครั้งและรับฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากครู

แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาให้ครูมีความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคด้วยวิธีการโค้ช

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้วยวิธีการโค้ช และถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครู เพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในด้านการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค

2) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการเป็นโค้ช ยินดีเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม และร่วมพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู เช่น การมอบเกียรติบัตรรางวัล การเลื่อนเงินเดือน กิจกรรมสานสัมพันธ์ เป็นต้น

3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบข่ายงานและหน้าที่ของโค้ช และผู้รับการโค้ชและขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู

แนวทางย่อย 2.3 เสริมสร้างความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูผ่านสถานการณ์จำลอง

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารศึกษา ให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการนำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนาความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูให้สามารถจัดการกับความยืดหยุ่นของปัญหาได้

2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาความอดทนต่อปัญหาและความยืดหยุ่นของอุปสรรคได้ตามความสนใจและความเหมาะสม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองทุกคน

3) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการวัดประเมินผลความสำเร็จของการนำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานอยู่เสมอ

แนวทางที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู ด้วยการจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ช การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง และระบบที่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง ประกอบด้วย 3 แนวทางย่อย ดังนี้

แนวทางย่อย 3.1 ผลักดันการจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารประยุกต์ใช้การจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ชเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา มุ่งเน้นให้ครูสามารถคิดวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาได้ โดยประเด็นที่ใช้ในการอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ชอาจเป็นทักษะ

หรือเทคนิคการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณ์ฐานและเป็นเหตุเป็นผล และจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน

2) ผู้บริหารศึกษา และจัดหาแหล่งข้อมูลและแนวทางการบูรณาการการโค้ชและการจัดอบรม/สัมมนาที่ใช้การวิจัยเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู

3) ผู้บริหารประเมินผลการพัฒนาความสามารถด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครูตามสภาพจริง และนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาโดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาได้

4) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคการวิเคราะห์ Fishbone Analysis เพื่อช่วยในการทำความเข้าใจและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและอุปสรรค

แนวทางย่อย 3.2 เพิ่มประสิทธิภาพการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครูด้วยการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารสำรวจและติดต่อประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่สามารถให้การสนับสนุนการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์/อีเลิร์นนิ่งที่ช่วยพัฒนาการวิเคราะห์ปัจจัยและสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคของครูได้ เช่น กรมสุขภาพจิต นักจิตวิทยา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต เป็นต้น

2) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์/อีเลิร์นนิ่งที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาและศักยภาพของครู เพื่อพัฒนาการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู

3) ผู้บริหารให้การสนับสนุนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นและเอื้อต่อการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์/อีเลิร์นนิ่ง เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตที่มีความพร้อมในสถานศึกษา หรือจำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง

แนวทางย่อย 3.3 สนับสนุนการใช้ระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารสำรวจความคาดหวังของครูในการบูรณาการระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาด้วยสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของครู

2) ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติการบูรณาการระบบที่เลี้ยง
ร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อ
ปัญหา

3) ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการพัฒนาด้วยระบบที่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่าน
สถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา และติดตาม
ประเมินผลความสำเร็จและความพึงพอใจของครูและบุคลากร

จากแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่า
อุปสรรค ผู้วิจัยได้จัดทำแผนภาพแนวทาง โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 3



**แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค
ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
สหวิทยาเขตราชบุรี 3**

**ยกระดับความสามารถในการควบคุมตนเองของครูเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคด้วยการจัดการอบรม/สัมมนา
การได้ช และระบบที่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง**

1

- สนับสนุนการจัดการอบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาหรืออุปสรรค
- ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้วยวิธีการได้ช
- ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาหรือฟันฝ่าอุปสรรคโดยการบูรณาการวิธีระบบที่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

**เร่งรัดพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูด้วยวิธีการจัดการอบรม/สัมมนา การได้ช
และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง**

2

- สนับสนุนการจัดการอบรม/สัมมนาเพื่อให้ครูพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค
- พัฒนาครูให้มีความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคด้วยวิธีการได้ช
- เสริมสร้างความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูผ่านสถานการณ์จำลอง

**เพิ่มขีดความสามารถการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครูด้วยการจัดการอบรม/สัมมนาร่วมกับการได้ช การพัฒนา
ผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง และระบบที่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง**

3

- ผลักดันการจัดการอบรม/สัมมนาร่วมกับการได้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา
- เพิ่มประสิทธิภาพการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครูด้วยการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง
- สนับสนุนการใช้ระบบที่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู

ภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3
ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและ พินฝ่าอุปสรรค มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่า อุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถใน การเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยด้วยวิธีการวิจัย แบบบรรยาย (Descriptive Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนสายธรรมจันทร์ 2) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี 3) โรงเรียนประสาธน์รัฐ ประชากิจ 4) โรงเรียนเนกขัมมิวิทยา และ 5) โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ สถานศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 โดยผู้วิจัยกำหนด จำนวนผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รวม 5 คน รอง ผู้อำนวยการศึกษากลุ่มบริหารงานบุคคล โรงเรียนละ 1 คน รวม 5 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ โรงเรียนละ 8 คน รวม 40 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 50 คน และกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครูผู้สอน โดยใช้วิธีการเลือกแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) โรงเรียนละ 3 คน รวม 15 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 65 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย คือ แบบสอบถามระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค สภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 และแบบ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและพินฝ่าอุปสรรค สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ฐานนิยม (Mode)

และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ในภาพรวม

ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.37, SD = 0.71$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.48, SD = 0.74$) รองลงมา คือ ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.43, SD = 0.70$) ด้านความอดทนต่อปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.31, SD = 0.72$) และด้านการควบคุมตนเอง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27, SD = 0.69$)

5.1.2 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 รายด้าน

1) ด้านการควบคุมตนเอง

ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการควบคุมตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27, SD = 0.69$) เมื่อพิจารณาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคเป็นรายข้อ พบว่า การควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.46, SD = 0.66$) รองลงมา คือ การควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.43, SD = 0.61$) การมีความคิดเชิงรุกต่อปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.28, SD = 0.72$) การจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.09, SD = 0.70$) และการพยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอมีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.08, SD = 0.76$)

2) ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา

ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.43$, $SD = 0.70$) เมื่อพิจารณาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นรายข้อ พบว่า การพิจารณาหาสาเหตุของปัญหามีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.97$, $SD = 0.77$) รองลงมา คือ การยินดีรับผิดชอบในผลของสิ่งที่ตนกระทำ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.36$, $SD = 0.89$) การตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.34$, $SD = 0.48$) การวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27$, $SD = 0.82$) และการไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่นมีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.23$, $SD = 0.53$)

3) ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา

ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.47$, $SD = 0.74$) เมื่อพิจารณาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นรายข้อ พบว่า การไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.58$, $SD = 0.77$) รองลงมา คือ การจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับมาก ($M = 3.55$, $SD = 0.79$) การรับรู้ว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใดอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.47$, $SD = 0.71$) การแยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.41$, $SD = 0.63$) และ การแยกแยะเรื่องเลวร้ายออกจากส่วนอื่นของชีวิตได้มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.38$, $SD = 0.78$)

4) ด้านความอดทนต่อปัญหา

ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านความอดทนต่อปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.31$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นรายข้อ พบว่า การจัดการกับความเครียดของปัญหาได้ มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.44$, $SD = 0.66$) รองลงมา คือ การมองว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราวอยู่ในระดับ

ปานกลาง ($M = 3.38$, $SD = 0.78$) การรับรู้ว่ายี่สิบห้าปีข้างหน้าจะคงอยู่นานเพียงใดอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.28$, $SD = 0.65$) การมีความอดทนและอดสาหัสในการแก้ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.23$, $SD = 0.79$) และ การหวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.22$, $SD = 0.72$)

5.1.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ในภาพรวม

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.65$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับปานกลาง ($M = 3.07$, $SD = 0.55$) รองลงมา คือ ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.56$, $SD = 0.50$) ด้านความอดทนต่อปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.54$, $SD = 0.53$) และ ด้านการควบคุมตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับน้อย ($M = 2.43$, $SD = 0.48$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.77$, $SD = 0.43$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด ($M = 4.83$, $SD = 0.37$) รองลงมา คือ ด้านความอดทนต่อปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.79$, $SD = 0.40$) ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.73$, $SD = 0.50$) และ ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมากที่สุด ($M = 4.71$, $SD = 0.46$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยภาพรวม คือ ($PNI_{Modified} = 0.82$) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการควบคุมตนเอง มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.99$) รองลงมา คือ ด้านความอดทนต่อปัญหา มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.89$) ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.85$) และ ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.53$)

5.1.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 รายด้าน

1) ด้านการควบคุมตนเอง

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมตนเอง รายข้อย่อย มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับปานกลาง ($M = 2.57, SD = 0.50$) รองลงมา คือ ควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.55, SD = 0.50$) ควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.43, SD = 0.50$) พยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($M = 2.32, SD = 0.47$) และจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($M = 2.26, SD = 0.44$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมตนเอง รายข้อย่อย ควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.91, SD = 0.29$) รองลงมา คือ จัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.89, SD = 0.31$) พยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.85, SD = 0.36$) ควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ($M = 4.80, SD = 0.40$) และ ด้านมีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับ ($M = 4.69, SD = 0.47$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการควบคุมตนเอง รายข้อย่อย มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 1.16$) รองลงมา คือ พยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอ มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 1.09$) ควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.98$) ควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.93$) และ มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.82$)

2) ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา รายข้อย่อย ตระหนักว่าตนมีส่วน

ร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.62$, $SD = 0.49$) รองลงมา คือ ไม่ผลักรับผิดชอบให้คนอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.58$, $SD = 0.50$) พิจารณาหาสาเหตุของปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.57$, $SD = 0.50$) ยินดีรับผิดชอบต่อผลของสิ่งที่ตนกระทำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.54$, $SD = 0.50$) และวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.51$, $SD = 0.50$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา รายชื่อย่อย พิจารณาหาสาเหตุของปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.77$, $SD = 0.42$) รองลงมา คือ ไม่ผลักรับผิดชอบให้คนอื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.74$, $SD = 0.44$) ยินดีรับผิดชอบต่อผลของสิ่งที่ตนกระทำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.72$, $SD = 0.45$) ตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.71$, $SD = 0.46$) และ วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.69$, $SD = 0.47$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา รายชื่อย่อย วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรค มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.87$) รองลงมา คือ พิจารณาหาสาเหตุของปัญหา และยินดีรับผิดชอบต่อผลของสิ่งที่ตนกระทำ มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.86$) ไม่ผลักรับผิดชอบให้คนอื่น มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.84$) ตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.80$) และตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.80$)

3) ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา รายชื่อย่อย ไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.34$, $SD = 0.59$) รองลงมา คือ แยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.15$, $SD = 0.59$) จำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

($M = 3.08$, $SD = 0.64$) ระบุว่าปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.83$, $SD = 0.52$) และ แยกแยะเรื่องเลวร้ายออกจากส่วนอื่นของชีวิตได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.04$, $SD = 0.43$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา รายช้อย่อย ไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.75$, $SD = 0.43$) รองลงมา คือ ระบุว่าปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.74$, $SD = 0.44$) จำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่นมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.71$, $SD = 0.46$) จำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.68$, $SD = 0.47$) และ แยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.66$, $SD = 0.48$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา รายช้อย่อยแยกแยะเรื่องเลวร้ายออกจากส่วนอื่นของชีวิตได้ มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 1.31$) รองลงมา คือ ระบุว่าปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.67$) จำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.52$) แยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้ มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.48$) และ ไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหามีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.68$)

4) ด้านความอดทนต่อปัญหา

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนต่อปัญหา รายช้อย่อย ระบุว่าปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.58$, $SD = 0.50$) รองลงมา คือ มองว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.57$, $SD = 0.53$) จัดการกับความยืดหยุ่นของปัญหาได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.54$, $SD = 0.50$) หวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.52$, $SD = 0.50$) และ มีความอดทนและอดสาหัสในการแก้ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.51$, $SD = 0.62$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนต่อปัญหา รายช้อย่อยมีความอดทนและอดสาหะในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.75, SD = 0.43$) รองลงมา คือ มองว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.77, SD = 0.42$) หวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.77, SD = 0.42$) รับรู้ว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.83, SD = 0.38$) และ จัดการกับความยืดเยื้อของปัญหาได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.85, SD = 0.36$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ด้านความอดทนต่อปัญหา รายช้อย่อย จัดการกับความยืดเยื้อของปัญหาได้มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.91$) รองลงมา คือ หวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.89$) มีความอดทนและอดสาหะในการแก้ปัญหาที่มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.89$) รับรู้ว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้มีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified} = 0.87$) และ มองว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราวมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.86$)

5.1.5 วิธีพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

วิธีการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ตามวิธีการพัฒนา พบว่า การจัดอบรม/สัมมนา มีค่าความถี่สูงสุด 90 คิดเป็นร้อยละ 34.62 รองลงมา คือ การโค้ช มีค่าความถี่ 71 คิดเป็นร้อยละ 27.31 ระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง มีค่าความถี่ 34 คิดเป็นร้อยละ 13.08 การพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง มีค่าความถี่ 19 คิดเป็นร้อยละ 7.31 และเงาการทำงาน มีค่าความถี่ 12 คิดเป็นร้อยละ 4.62 เมื่อจำแนกตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคและวิธีการพัฒนา มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) การควบคุมตนเอง พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การจัดอบรม/สัมมนา มีค่าความถี่สูงสุด 20 คิดเป็นร้อยละ 30.77 รองลงมา คือ การโค้ช มีค่าความถี่ 18 คิดเป็นร้อยละ 27.69 และระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง มีค่าความถี่ 11 คิดเป็นร้อยละ 16.92

2) การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การจัดอบรม/สัมมนาและการโค้ช มีค่าความถี่สูงสุด 23 คิดเป็นร้อยละ 35.38 รองลงมา คือ การพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง มีค่าความถี่ 6 คิดเป็นร้อยละ 9.23 และระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง มีค่าความถี่ 5 คิดเป็นร้อยละ 7.69

3) การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การจัดอบรม/สัมมนา มีค่าความถี่สูงสุด 24 คิดเป็นร้อยละ 36.92 รองลงมา คือ การโค้ช มีค่าความถี่ 14 คิดเป็นร้อยละ 21.54 และระบบพี่เลี้ยง มีค่าความถี่ 10 คิดเป็นร้อยละ 15.38

4) ความอดทนต่อปัญหา พบว่า วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก จากแบบสอบถาม คือ การจัดอบรม/สัมมนา มีค่าความถี่สูงสุด 23 คิดเป็นร้อยละ 35.38 รองลงมา คือ การโค้ช มีค่าความถี่ 16 คิดเป็นร้อยละ 24.62 และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง มีค่าความถี่ 10 คิดเป็นร้อยละ 15.38

5.1.6 แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

จากการศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค นำข้อมูลดังกล่าวมาผนวกกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จากแบบสอบถามและข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเป็นแนวทางที่สมบูรณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

1) **ด้านการควบคุมตนเอง** ($PNI_{\text{modified}} = 0.99$) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 3 แนวทางย่อย และ 10 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 1 ยกระดับความสามารถในการควบคุมตนเองของครูเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคด้วยการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

แนวทางย่อย 1.1 สนับสนุนการจัดอบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรค

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารจัดการให้มีการอบรม/สัมมนาครูผู้สอน โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาตนเองในด้านการควบคุมตนเอง โดยจัดให้มีรูปแบบกิจกรรมในการจัดอบรม/สัมมนาที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของครู โดยอาจเป็นการอบรม/สัมมนาในประเด็นเรื่องของการรู้จักตนเอง การฝึกสติ ให้อารมณ์รู้เท่าทันความคิดตนเองและการรู้จักควบคุมตนเอง

2) ผู้บริหารสนับสนุนอุปกรณ์พื้นฐานและสถานที่ให้มีความพร้อมและสะดวกในการจัดอบรม/สัมมนา รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

3) ผู้บริหารกำกับและติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดอบรม/สัมมนาในการพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคอย่างต่อเนื่อง

แนวทางย่อย 1.2 ส่งเสริมการพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้วยวิธีการโค้ช

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และกำหนดวัตถุประสงค์ของการโค้ชอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูผู้รับการโค้ชตระหนักและยอมรับว่าการโค้ชนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาครู

2) ผู้บริหารกำหนดแนวทางการคัดเลือกโค้ชที่มีความเหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการเป็นโค้ชให้แก่ครูผู้รับการโค้ชเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

3) ผู้บริหารส่งเสริมให้โค้ชและครูผู้รับการโค้ชสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและพัฒนาาร่วมกันได้

4) ผู้บริหารกำกับและติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการโค้ชเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาได้ทุกเมื่อ

แนวทางย่อย 1.3 ส่งเสริมการพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยการบูรณาการวิถีระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารกำหนดแนวทางการคัดเลือกและจับคู่พี่เลี้ยงที่มีความเหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ครูผู้สอนเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

2) ผู้บริหาร ครูที่เลี้ยง และครูผู้สอนร่วมกันคาดการณ์ปัญหาและอุปสรรคที่สามารถเกิดขึ้นได้ในสถานศึกษาและจัดให้มีการจำลองสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองของครูเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

3) ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินการพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคโดยวิธีระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่ครูอยู่เสมอ

2) ด้านความอดทนต่อปัญหา ($PNI_{\text{modified}} = 0.89$) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 3 แนวทางย่อย และ 9 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 2 เร่งรัดพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูด้วยวิธีการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

แนวทางย่อย 2.1 สนับสนุนการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อให้ครูพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารวางแผนและดำเนินการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง โดยอาจเป็นการจัดอบรม/สัมมนาในประเด็นการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ (E.Q.) การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เน้นในด้านการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค

2) ผู้บริหารและวิทยากรผู้เชี่ยวชาญร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และระยะเวลาที่ชัดเจนในการอบรม/สัมมนาเพื่อให้ครูสามารถวางแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้รูปแบบกิจกรรมที่ได้ฝึกลงมือปฏิบัติจริงหรือรูปแบบที่มีความเหมาะสม น่าสนใจและหลากหลาย

3) ผู้บริหารและวิทยากรผู้เชี่ยวชาญร่วมกันติดตามประเมินผลความสำเร็จของการอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูทุกครั้ง และรับฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากครู

แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาให้ครูมีความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคด้วยวิธีการโค้ช

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้วยวิธีการโค้ช และถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูเพื่อพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในด้านการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรค

2) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้ครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการเป็นโค้ช ยินดีเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม และร่วมพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู เช่น การมอบเกียรติบัตรรางวัล การเลื่อนเงินเดือน กิจกรรมสานสัมพันธ์ เป็นต้น

3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบข่ายงานและหน้าที่ของโค้ชและผู้รับการโค้ชและขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู

แนวทางย่อย 2.3 เสริมสร้างความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูผ่านสถานการณ์จำลอง

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารศึกษา ให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการนำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนาความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูให้สามารถจัดการกับความยืดเยื้อของปัญหาได้

2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาความอดทนต่อปัญหาและความยืดเยื้อของอุปสรรคได้ตามความสนใจและความเหมาะสม และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองทุกคน

3) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการวัดประเมินผลความสำเร็จของการนำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานอยู่เสมอ

3) ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา ($PNI_{\text{modified}} = 0.85$) ประกอบด้วย 1 แนวทางหลัก 3 แนวทางย่อย และ 10 วิธีดำเนินการ ดังนี้

แนวทางที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครูด้วยการจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ช การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง และระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

แนวทางย่อย 3.1 ผลักดันการจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ชเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารประยุกต์ใช้การจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ชเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา มุ่งเน้นให้ครูสามารถคิดวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาได้ โดยประเด็นที่ใช้ในการอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ชอาจเป็นทักษะ

หรือเทคนิคการคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและเป็นเหตุเป็นผล และจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน

2) ผู้บริหารศึกษา และจัดหาแหล่งข้อมูลและแนวทางการบูรณาการการโค้ชและการจัดอบรม/สัมมนาที่ใช้การวิจัยเป็นฐานเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู

3) ผู้บริหารประเมินผลการพัฒนาความสามารถด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครูตามสภาพจริง และนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาโดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาได้

4) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคการวิเคราะห์ Fishbone Analysis เพื่อช่วยในการทำความเข้าใจและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและอุปสรรค

แนวทางย่อย 3.2 เพิ่มประสิทธิภาพการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครูด้วยการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารสำรวจและติดต่อประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่สามารถให้การสนับสนุนการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์/อีเลิร์นนิ่งที่ช่วยพัฒนาการวิเคราะห์ปัจจัยและสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคของครูได้ เช่น กรมสุขภาพจิต นักจิตวิทยา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต เป็นต้น

2) ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์/อีเลิร์นนิ่งที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาและศักยภาพของครู เพื่อพัฒนาการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู

3) ผู้บริหารให้การสนับสนุนอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นและเอื้อต่อการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์/อีเลิร์นนิ่ง เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตที่มีความพร้อมในสถานศึกษา หรือจำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง

แนวทางย่อย 3.3 สนับสนุนการใช้ระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู

วิธีดำเนินการ

1) ผู้บริหารสำรวจความคาดหวังของครูในการบูรณาการระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาด้วยสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของครู

2) ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติการบูรณาการระบบพี่เลี้ยง ร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา

3) ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการพัฒนาด้วยระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา และติดตาม ประเมินผลความสำเร็จและความพึงพอใจของครูและบุคลากร

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การควบคุมตนเอง การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา และความอดทนต่อปัญหา โดยเฉลี่ยระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านความอดทนต่อปัญหา และด้านการควบคุมตนเอง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคน้อยที่สุด

1) ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา การจะประกอบวิชาชีพใด ๆ ก็ตามจำเป็นจะต้องมีคุณลักษณะพื้นฐาน คือเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับหน้าที่ความรับผิดชอบและมีความฉลาดทางอารมณ์ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็จะทำความเข้าใจและตระหนักถึงผลกระทบของปัญหาที่จะตามมา สามารถรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด และจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อหน้าที่การงานและชีวิตด้านอื่น สามารถแยกแยะเรื่องงานและเรื่องปัญหาส่วนตัวได้ ไม่นำอารมณ์อยู่เหนือเหตุผล และไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ ทศพร มะหะหมัด และสุวิมล พันธุ์โต (2563) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการอารมณ์ถือเป็นส่วนสำคัญในการวางระบบของการทำงานเพื่อเป็นทางออกให้กับบุคลากรขององค์กรได้เป็น

อย่างดี การใช้ช่วงเวลาที่ต้องอดทนอดกลั้นกับแรงกดดันที่เกิดขึ้นทำให้สามารถเข้าใจถึงพฤติกรรม บุคลิกภาพในแต่ละบุคคลของเพื่อนร่วมงานในหลายบทบาทของการทำงานที่ควรให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมถึงการรับมือกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับ สำราญ กำจัดภัย และ ผจงจิต อินทสุวรรณ (2546) ที่กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลมีความสามารถควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตนให้อยู่ในสภาพปกติ จะสามารถสะกดกลั้นอารมณ์ ให้อยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ แสดงออกได้เหมาะสมตามสถานการณ์ มีจิตใจหนักแน่น มั่นคง จัดการกับอารมณ์ได้เหมาะสม ทำให้ ปรับอารมณ์ให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี

2) ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ได้รับการถ่ายทอดและปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูมาอย่างดี ในด้านความมีสติรอบคอบ การคิดอย่างมี วิจารณญาณ การคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล เมื่อเกิดปัญหาขึ้น สามารถพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาได้ วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคได้ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการกระทำของตน ตระหนักได้ว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น สอดคล้องกับ สุทธิพร บุญส่ง และสายพิน สีหรัักษ์ (2563) ที่กล่าวไว้ว่า “ความรับผิดชอบ” เป็น คุณลักษณะหนึ่งในจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของครูที่เป็นมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบ แผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริม เกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการ และสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ และสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุ สภา (2558) ที่กำหนดคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อวิชาชีพไว้ในข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวด 2 ข้อ 8 ระบุว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3) ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความอดทนต่อปัญหา โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ต่างก็มีบริบทเป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง แต่มีสิ่งๆ ที่เหมือนกันคือทุก โรงเรียนต่างก็มีปัญหา ความท้าทาย และความยากลำบากเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม ครูสามารถรับมือกับ ปัญหาและอดทนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปในที่สุด แสดงให้เห็นว่า ครูได้รับการถ่ายทอดและ ปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการมองปัญหาว่าเป็นสิ่งชั่วคราว สามารถหาทางออกของปัญหาได้ และเป็นผู้ที่มี ความอดทนและอดสาหะในการแก้ปัญหา และสามารถจัดการกับความยืดหยุ่นของปัญหาได้

สอดคล้องกับ พระรุ่งเกียรติ อินทปญโญ (2566) ที่กล่าวไว้ว่า ความอดทนต่อทุกขเวทนาอันที่ทำให้ลำบาก อดทนตรากตรำประกอบการทำงานต่าง ๆ โดยตั้งอยู่บนฐานของปัญญา การกระทำตามระเบียบแบบแผนในสิ่งที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมายให้ทำ จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ เพื่อประโยชน์แต่ตนเองและสังคม และยังสอดคล้องกับ สมใจ สืบเสาะ, สิริวรรณพิชา ธนจิราวัฒน์ และนันทน์รุ้ง จีร์ภัทร์วรากุล (2565) ที่กล่าวไว้ว่า การจะทำงานให้มีก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องผ่านปัญหาและอุปสรรคมากมาย หากบุคคลขาดความอดทน ย่อมก่อให้เกิดปัญหาตั้งแต่ระดับปัจเจกชนและอาจขยายกว้างออกไปจนถึงระดับสังคมโลก ทำให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงลบ ทำให้ศักยภาพในการทำงาน การเรียน การดำเนินชีวิตของบุคคลลดลงหรือล้มเหลวได้

4) ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการควบคุมตนเอง อาจเนื่องมาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ยังมีความไม่มั่นใจในการความสามารถในการควบคุมตนเองให้จัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น หรือควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ อาจยังขาดแรงจูงใจในการพยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอและควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้ และอาจยังต้องการการส่งเสริมให้มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา สอดคล้องกับ ธัญญรัตน์ ธนวัตติ อภิชชาติโชติ (2565) ที่กล่าวไว้ว่า การควบคุมตนเองเป็นความสำคัญในการดำเนินชีวิตในระดับบุคคล และมีความสำคัญต่อสังคม ความสงบร่มเย็นจะเกิดได้บุคคลต้องรู้จักพัฒนาความเข้าใจในตนเองและต้องรู้จักควบคุมตนเองให้อยู่ในหลักของศีลมีความเพียรในการประพฤติดี และสอดคล้องกับ พรพิมล ฤทธิเลิศชัย (2565) ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับครูทุกคน เพราะนอกจากจะทำให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการทำงานแล้ว ยังทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน หากครูขาดแรงจูงใจในการทำงานย่อมส่งผลให้ครูมีทัศนคติในด้านลบกับโรงเรียนและแสดงพฤติกรรมการทำงานด้านลบออกมา ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อโรงเรียน โรงเรียนที่ครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมได้รับความเสียหายและไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

5.2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การควบคุมตนเอง การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา และความอดทนต่อปัญหา โดยเฉลี่ยสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และ

สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูทั้ง 5 ด้าน มีสภาพปัจจุบันต่ำกว่าสภาพที่พึงประสงค์ทุกด้าน ผลการวิจัยดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 มีการดำเนินงานในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครู อยู่ในระดับที่ยังไม่เพียงพอกับสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นของผู้บริหารและครูในแต่ละโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหญิง จันทร์ไทย และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค พบว่า ถ้าหากครูมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการอดทนและทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค อาจทำให้มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและการยอมรับในการทำงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Goleman (1995) ที่กล่าวว่า ทักษะทางสังคมด้านมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาและจัดการกับอุปสรรคที่เข้ามา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และสามารถเป็นผู้นำได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2562) กล่าวว่า การบริหารบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานทางการศึกษาอย่างมาก เพราะ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสามารถพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับความสามารถในการบริหารโรงเรียนและจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพผู้เรียนและการศึกษาของไทย ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจและนำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารจัดการ “คน” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 มีผลการวิจัย ดังนี้

1) **ด้านการควบคุมตนเอง** สภาพปัจจุบันอยู่ในระบับน้อยมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านอื่น และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อเทียบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านอื่น โดยจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น มีสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคของครู สอดคล้องกับ สมหญิง จันทร์ไทย และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าครูมีความสามารถในการควบคุมอุปสรรคและมีความสามารถในการอดทนและทนทานต่อปัญหาและอุปสรรคอาจทำให้มีความสำเร็จในความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา มีสภาพ

ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูในด้านนี้ เช่นเดียวกับ Stoltz (1997) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาบอถึงความพากเพียรความอดทน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการประสบความสำเร็จในชีวิต ไม่เกรงกลัวต่อปัญหาหรืออุปสรรค และพร้อมที่จะลงมือแก้ไขเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้น

2) ด้านความอดทนต่อปัญหา สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่ 3 และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่ 3 เมื่อเทียบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านอื่น โดย **มีความอดทนและอดสาหะในการแก้ปัญหา** มีสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับความอดทนและอดสาหะในการแก้ปัญหของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stoltz (1997) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีคะแนนในมิติด้านความอดทนสูง ได้แก่ ผู้ที่ได้รับรู้ว่าอุปสรรคจะคงทนอยู่ชั่วครวเท่านั้น เราสามารถแก้ไขด้วยการฝึกฝนทักษะความรู้ความสามารถและเป็นผู้ที่มีความหวังในชีวิตพยายามที่จะหาหนทางแก้ไขอุปสรรคให้ออกไปโดยเร็วและพยายามทำให้ความสำเร็จอยู่กับตัวได้นาน ในขณะที่ **จัดการกับความยึดเยื้อของปัญหาได้** มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าอาจเกิดจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 มีความสามารถในการพยายามทำงาน มีเป้าหมาย สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีความมุ่งมั่นความขยันหมั่นเพียร ทำงานอย่างมุ่งมั่นโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค อดทนและทนทานต่อปัญหาต่างๆ ซึ่งมีผลมาจากการประกอบวิชาชีพครูนั้นจะต้องเผชิญกับความกดดันและสภาวะทางอารมณ์ของผู้เรียน ความคาดหวังของผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงาน การทำผลงานเพื่อประเมินวิทยฐานะซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การทำงานที่นอกเหนือจากงานสอน รวมถึงการเผชิญกับเหตุการณ์ที่ทำให้ครูต้องมีการปรับตัวอย่างเช่น สถานการณ์ covid-19 ทำให้ครูต้องอาศัยทั้งความรู้ความสามารถ อีกทั้งความมั่นคงทางอารมณ์ ความอดทน ที่จะต้องผ่านพ้นไปได้

3) ด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่ 4 และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในลำดับที่ 2 เมื่อเทียบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านอื่น โดย **วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรค** มีสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคของครู สะท้อนให้เห็นว่าความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุนั้นคือการที่ครูสามารถวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุ โดยพิจารณาจากตัวเองก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิด และระบุสิ่งที่ต้องการแก้ไขสอดคล้องกับ บุญจันทร์ สีสันต์ (2557) ที่กล่าวว่า เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคที่ไม่สามารถแก้ไขได้ จึงต้องมีการอาศัยการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหาหรืออุปสรรคโดยพิจารณาจากตัวเอง

ก่อนเพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสิ่งที่เคยทำผิด สอดคล้องกับแนวคิดของจิตรา ดุษฎีเมธา (2555) ได้ให้ข้อเสนอว่า หากบุคคลพบเจออุปสรรค ต้องไตร่ตรองการดำเนินการให้ครบถ้วน CO2RE คืออุปสรรคนี้เราควบคุมสถานการณ์นั้นได้ บุคคลต้องมีส่วนร่วมต่อการแก้ปัญหาให้ดีขึ้นด้วยการมองหาสาเหตุของปัญหาให้พบรับผิดชอบอุปสรรคไม่ขยายปัญหาให้บานปลาย ต้องใช้ความอดทนเพื่อก้าวไปผ่านอุปสรรคไปได้นั่นเอง ในขณะที่ พิจารณาหาสาเหตุของปัญหา มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูในด้านนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของจิตรา ดุษฎีเมธา (2555) ได้ให้ข้อเสนอว่า หากบุคคลพบเจออุปสรรค ต้องไตร่ตรองการดำเนินการให้ครบถ้วน CO2RE คืออุปสรรคนี้เราควบคุมสถานการณ์นั้นได้ บุคคลต้องมีส่วนร่วมต่อการแก้ปัญหาให้ดีขึ้นด้วยการมองหาสาเหตุของปัญหาให้พบรับผิดชอบอุปสรรคไม่ขยายปัญหาให้บานปลาย ต้องใช้ความอดทนเพื่อก้าวไปผ่านอุปสรรคไปได้นั่นเอง

5.2.3 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ลำดับความต้องการจำเป็นโดยภาพรวม 3 อันดับแรก ด้านการควบคุมตนเอง มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความอดทนต่อปัญหา และด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามลำดับความต้องการจำเป็น รายละเอียดดังนี้

1) **ด้านการควบคุมตนเอง** มีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 โดยวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครู ด้านการควบคุมตนเอง พบว่า

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ **การจัดอบรม/สัมมนา** ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 เห็นว่า การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมตนเอง ด้วยวิธีการจัดอบรม/สัมมนา มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี มีนโยบายและโครงการที่คอยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นวิธีการเข้ารับการอบรม/สัมมนา

อยู่บ่อยครั้ง ทำให้ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เกิดความเคยชิน และสะดวกที่จะเข้ารับการพัฒนา ด้วยวิธีการจัดอบรม/สัมมนามากที่สุด

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ในลำดับที่ 2 คือ **การโค้ช** ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 เห็นว่า การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมตนเองด้วยวิธีการโค้ช มีความเหมาะสมและเป็นไปได้เช่นเดียวกัน เนื่องจากการฝึกฝนหรือการพัฒนาด้านการควบคุมตนเองในบางครั้งจำเป็นจะต้องมีผู้ช่วยที่จะคอยชี้แนะแนวทาง สนับสนุน และให้กำลังใจ คอยกระตุ้นเตือนในช่วงเวลาที่เกิดความท้อแท้ หรือขาดแรงจูงใจในการฝึกฝนการควบคุมตนเอง

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ในลำดับที่ 3 คือ **ระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง** ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 เห็นว่า การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมตนเอง ด้วยระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะนำมาใช้เป็นวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นการผสมผสานกันของทั้งระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง โดยทั่วไปแล้วครูที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในช่วงแรกจะเป็นการพัฒนาอย่างเข้มและใช้ระบบพี่เลี้ยงในการคอยติดตามการพัฒนาของครูผู้ช่วย ซึ่งหมายความว่าวิธีระบบพี่เลี้ยงมีการใช้โดยทั่วไปอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน แต่ถ้าหากเมื่อนำวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนาครูด้วยก็จะช่วยเพิ่มความน่าสนใจและเพิ่มโอกาสที่ครูจะได้จำลองสถานการณ์เมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จะสามารถควบคุมตนเองให้มีสติเตรียมรับมือกับปัญหาและเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามาได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการควบคุมตนเอง แนวทางที่ 1 ยกระดับความสามารถในการควบคุมตนเองของครูเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคด้วยการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และระบบพี่เลี้ยง ร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

2) ด้านความอดทนต่อปัญหา มีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 โดยวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครู ด้านความอดทนต่อปัญหา พบว่า

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ **การจัดอบรม/สัมมนา** ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 เห็นว่า การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้าน

ความอดทนต่อปัญหา ด้วยวิธีการจัดอบรม/สัมมนา มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุดในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนต่อปัญหา เนื่องจากผู้บริหารหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครูโดยตรงสามารถจัดหาผู้เชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาตนเองที่สามารถช่วยพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนต่อปัญหาของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ได้

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ในลำดับที่ 2 คือ การโค้ช ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 เห็นว่า การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนต่อปัญหาด้วยวิธีการโค้ช มีความเหมาะสมและเป็นไปได้กับที่จะสามารถพัฒนาตนเองให้มีความพยายามและมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีแรงจูงใจ มีความมุ่งมั่น ความขยันหมั่นเพียรกระทำในสิ่งที่มุ่งหวังโดยไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค อดทน และทนทานต่อปัญหาต่างๆ และพยายามขจัดให้หมดไปได้อย่างถูกต้องวิธี

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ในลำดับที่ 3 คือ การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 เห็นว่า การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคด้านความอดทนต่อปัญหา ด้วยระบบการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นวิธีการพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหา เนื่องจากเป็นวิธีที่จำลองเหตุการณ์ที่ใกล้เคียงกับสภาพที่เป็นจริง เพื่อให้ครูได้เผชิญกับเหตุการณ์ แล้วสามารถแสดงความรู้สึกนึกคิด ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองในสถานการณ์ปัญหานั้น ๆ ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถคิดวิเคราะห์และเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการจำลองสถานการณ์ไปสู่การปฏิบัติในสถานการณ์จริงได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านความอดทนต่อปัญหา แนวทางที่ 2 เร่งรัดพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูด้วยวิธีการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

3) ด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา มีลำดับความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 โดยวิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคของครู ด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา พบว่า

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ การจัดอบรม/สัมมนาและการโค้ช ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 เห็นว่า การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ด้วยวิธีการจัดอบรม/สัมมนาผสมผสานกับการโค้ช เป็นวิธีการที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ เนื่องจากครูสามารถที่จะเรียนรู้และเข้ารับการอบรม/สัมมนาเทคนิคการคิดวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคต่างในภาคทฤษฎี และสามารถฝึกฝนในภาคปฏิบัติด้วยวิธีการโค้ช ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างโค้ชซึ่งเป็นผู้ที่ช่วยเหลือ ช่วยพัฒนา ช่วยกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชมีศักยภาพที่สูงขึ้นหรือมีการพัฒนาตามเป้าหมายที่ต้องการ ผ่านวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับการโค้ชได้เรียนรู้ ตระหนัก เปลี่ยนแปลง และลงมือทำด้วยความคิด ความถนัด ความสามารถของตัวเอง

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ในลำดับที่ 2 คือ การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 เห็นว่า การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ด้วยวิธีการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นช่วงที่เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีวิวัฒนาการอย่างก้าวกระโดด มีความทันสมัยทันยุคทันสมัย ทำให้ครูผู้รับการพัฒนามีความสะดวกสบายยิ่งขึ้นในการพัฒนาตนเองให้มีการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหาผ่านบทเรียนออนไลน์ที่เป็นชุดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา

วิธีพัฒนาที่มีค่าความถี่ในลำดับที่ 3 คือ ระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 เห็นว่า การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา ด้วยระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยการพัฒนาแบบผสมผสานทั้งระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาผ่านการจำลองสถานการณ์ ซึ่งจะทำให้ครูผู้รับการพัฒนานั้นได้ทั้งผู้ที่มีความรู้และมากประสบการณ์ มาให้คำปรึกษาแนะนำถึงแนวทางการการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา รวมไปถึงการเป็นพี่เลี้ยงในด้านการใช้ชีวิตด้านอื่น ๆ ในขณะเดียวกันก็ได้ฝึกตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองในสถานการณ์จำลองที่ช่วยพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ด้านการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหา แนวทางที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถการรับรู้สาเหตุและรับผิดชอบต่อปัญหาของครูด้วยการจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ช การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง และระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ควรดำเนินการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครู ทั้งในด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา ด้านการรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา และด้านความอดทนต่อปัญหา เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูในภาพรวมทุกด้าน ยังมีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง จึงเห็นสมควรที่จะพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูไปสู่ในระดับมากหรือมากที่สุด

2) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ควรเร่งดำเนินการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครู ด้านการควบคุมตนเอง เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครู ด้านการควบคุมตนเอง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยจากประชากรเพียงกลุ่มโรงเรียนเดียวซึ่งมีเพียง 5 โรงเรียน ทำให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ให้ข้อมูลเพียงกลุ่มเดียว ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยในขอบเขตประชากรที่มากขึ้น เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูที่สามารถนำไปใช้ได้กับทุกโรงเรียน

2) ควรมีการวิจัยและพัฒนา รูปแบบหรือนวัตกรรมในการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาหรือบริบทในองค์กร

3) ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการนำแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคไปสู่การปฏิบัติ เนื่องจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครู อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง ดังนั้น การนำแนวทางไปสู่การปฏิบัติจึงเป็นประโยชน์ในการพัฒนาครู

รายการอ้างอิง

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สืบค้น 15 มิถุนายน 2566, จาก <http://www.moe.go.th/นโยบายและจุดเน้น-2565>.
- ขวัญใจ เตชเสนสกุล. (2564). *VUCA World โลกแห่งความผันผวน New Normal ในยุคปัจจุบัน*. แหล่งที่มา <https://kmc.exim.go.th/detail/20190927190855/20200115125851> สืบค้นเมื่อ 10 ก.ค. 2566.
- ขวัญฤทัย ม่วงกลิ้ง และอริสา สำรอง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรค ความสุขในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 7(3), 122-132.
- ครูสภา. (2564). ราชกิจจานุเบกษาประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564. สืบค้น 9 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.ksp.or.th/ksp2018/2021/11/34396/>.
- คำจันทร์ ร่มเย็น และสุทิดา โขงรัมย์. (2561). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหา และการฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 10(1), 47-58.
- จันทน์ ต้นสกุล. (2558). *การนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาคู่มือเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตรา ดุสิตเมธา. (2555). ปรับความคิด ชีวิตเปลี่ยนได้. สมุทรปราการ: มายเบสท์บุ๊คส์.
- จอมพล มงคลวานิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชวนคิด มะเสนะ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 16(1), 9-16.
- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2556). แนวทางการพัฒนาคู่มือในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์*, 2(1), 27-32.
- ณรงค์ กาญจน. (2558). วิธีสอน (Teaching Methods) สถานการณ์จำลอง. สืบค้นจาก: http://skruteachingmethods.blogspot.com/p/blog-page_16.html.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). *การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*. (1). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี. (2565). *แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563 – 2565 โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี*. งานแผนงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี.
- ถาวร เสี่ยงเอียด และคณะ. (2560). สภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 34(3-4). 108-116.
- ทศพร บรรจง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*. 2(1).209-220.
- ทศพร มะหะหมัด และสุวิมล พันธุ์โต. (2563). การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 6(2). 267-280.
- ทศนา แฉมณีนี. (2562). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ธัชชา พุทธาภรณ์ และบัณฑิตา อินสมบัติ. (2555). วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 19(7), 121-130.
- ธัญญ์รัศม์ ธนวัตติอภิชาติโชติ. (2565). หลักพุทธศาสนาและจิตวิทยาการควบคุมตนเอง. *วารสารวิชาการแห่งอนาคต*. 2(2). 9-23.
- ธารรัตน์ มาลัยเกาว์. (2558). *กลยุทธ์การพัฒนาครูประถมศึกษิตตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สืบค้นจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/56348>
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2550). *เอกสารประกอบการฝึกอบรมเรื่อง EQ-AQ การเสริมสร้างประสิทธิภาพและความสำเร็จในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนกขัมมิวิทยา. (2565). *แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563 – 2565 โรงเรียนเนกขัมมิวิทยา*. งานแผนงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา. โรงเรียนเนกขัมมิวิทยา.
- บุญจันทร์ สีสันต์. (2557). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง. รายงานการวิจัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา คำพุกกะ. (2559). อิทธิพลของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความเชื่ออำนาจ

- ภายในตนเองและการรับรู้ความสามารถของคนที่มีความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการรายย่อยไทย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 22(1), 20-32.
- ประสาทรัฐประชากิจ. (2565). *แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 – 2567 โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ*. งานแผนงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา. โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ.
- พร สันทัด. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการทำงานในยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย*, 1(1), 80-81.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. (2560). *การพัฒนาแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พรพิมล ฤทธิเลิศชัย. (2565). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*. 1(2). 1-10.
- พระรุ่งเกียรติ อินทปถโย. (2566). ความอดทนกับการบริหารงานในองค์กร. *วารสารมหาปชาบดีเถรีปริทรรศน์*. 1(1). 27-34.
- มณฑรา ธรรมบุศย์. (2544). AQ กับความสำเร็จของชีวิต. *วารสารวิชาการ*, 4(9), 12-17.
- เมษา นวลศรี และกุลชาติ พันธวรกุล. (2021). ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 15(3), 137-150.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2558). *การบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- วิชุดา สร้อยสุต และคณะ. (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. *Journal of Modern Learning Development*, 6(5), 340-350.
- วิทยา นาควัชระ. (2544). *วิธีเลี้ยงลูกให้เก่ง ดี และมีสุข IQ EQ MQ AQ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ Goodbook.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). เขาวนอารมณ์ ดัชนีวัดความสำเร็จของชีวิต. *วารสารการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา*, 1(2), 13-28
- คันศนีย์ ฉัตรคุปต์. (2545). *เทคนิคสร้าง IQ EQ AQ: 3Q เพื่อความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: สถาบันสร้างสรรค์ศักยภาพสมอง Creative brain.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบมาตรฐานเดิม*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริพร เกตุสระน้อย และสิริลักษณ์ วนพร. (2022). การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 1. *วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 16(3), 138-151.
- ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 18 จังหวัดสงขลา. (2559). การสอนงานบุคลากรด้วยระบบพี่เลี้ยง (Mentoring). สืบค้นจาก https://km.cpd.go.th/pdf-bin/pdf_2423672182.pdf
- สมใจ สืบเสาะ, สิริวรรณพิชา ธนจิราวัฒน์ และนันณัฐ จีรภัทร์วรากุล. (2565). การพัฒนาหนังสือเสียงผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เรื่องชนกชาดกในทศชาติชาดก ตอนบำเพ็ญเพียรวิริยะบารมี เพื่อส่งเสริมความตระหนักรู้คุณธรรมด้านความอดทน. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*. 7(2). 182-195.
- สมหญิง จันทร์ไทย และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์. (2559). ความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 8(2), 190-198.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2565). สุขภาพคนไทย 2565 : ครอบครัวยุคใหม่ในวิกฤตโควิด-19. บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- สายธรรมจันทร์. (2565). *แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2563 – 2565 โรงเรียนสายธรรมจันทร์*. งานแผนงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา. โรงเรียนสายธรรมจันทร์.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2561). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิพร บุญส่ง และสายพิน สีหรักษ์. (2563). การจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกระจายอำนาจนิยามผสมผสานแนวคิดระบบคู่สัญญาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความรับผิดชอบของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพรู ในรายวิชาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพรู. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5(11). 199-214.
- สุรศักดิ์ เพียสระ. (2540). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูเรื่องการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมด้วยวิธีการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สืบค้นจาก <http://www.researchgate.net/publication/27810812>
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณศิริราษฎร์. (2565). *แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2565 – 2567 โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์*. งานแผนงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา. โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี. (2565). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอำนาจหน้าที่*.
<https://www.sesao8.go.th/about/vision>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2558). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556*.
 กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การศึกษาค้นคว้าความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ : ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค*. บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำราญ กำจัดภัย และผจงจิต อินทสุวรรณ. (2546). การพัฒนาหลักสูตรสร้างเสริมความฉลาดทาง
 อารมณ์ด้านการจัดการกับอารมณ์ตนเอง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. *Naresuan
 University Journal* 2003. 11(2). 61-74.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). *พ่อ แม่ ที่ลูกอยากได้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไผ่ไหม.
- อิสริย์ บุญรานุรักษ์ และคณะ. (2565). อิทธิพลของความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการเผชิญ
 และฟันฝ่าอุปสรรคที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารองค์การกลุ่มอุตสาหกรรมผลิต
 ชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการ
 วิจัย*, 6(2), 489-503.

ภาษาอังกฤษ

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's handbook of human resource
 management practice*, 14th ed. Place of publication not identified.
- Castetter, W.B. and Young, I.P. (2000). *The human resource function in Education
 Administration*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Chatkhuap, S. (2002). *Technique to promote IQ EQ AQ 3Q for success*. Bangkok: Creative
 Brain Institute.
- Diny Atrizka and Ikbar Pratama. (2022). The Influence of Organizational Leadership and
 Coaches on Indonesian Athletes' Adversity Quotient (Intelligence). *Journal of
 Sport Psychology*, 31(1), 88-97.
- Economic forum. (2020). *These are the top 10 job skills of tomorrow and how long it
 takes to learn them*. Retrieved December 1, 2021. From
<https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them>

- Feldman, R. S. (1996). *The Psychology of Adversity*. Massachusetts: The University of Massachusetts.
- Fhuzi Kartin Astuti and Usman Aripin. (2022). Student's Mathematical Understanding Ability on Solving Mathematical Problems in Terms of Adversity Quotient. *Journal of Innovative Mathematics Learning*. 5(3), 156-164.
- Gary Dessler. (2013). *Human Resource Management 13th ed.* NJ: Pearson Education Inc.
- John W. Best. (1981). *Research in Education*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kajewski, K. and Madsen, V. (2013). Demystifying 70:20:10. [Online]. Melbourne, Deakin University. Deakin Prime white paper last accessed 3 September 2014 at: http://deakinprime.com/media/47821/002978_dpw_70-20-10wp_v01_fa.pdf.
- Khoirunnisa, Siti Nurjanah, Rd. Tuty Sariwulan. (2021). The Effect Of Adversity Quotient, Self-Efficiency And Social Family Support On Student Achievement Motivation (Case Study Of Distance Learning At Sman 67 Jakarta). *Journal of Economic Education, offices, and accounting*. 3(5), 26-37.
- Micheal Fulland and Andy Hargreves. (2013). Teacher Development and Educational change. *Routledge online Journals*, 21(3), 1-9.
- Mondy, R. Wayne, Martocchio, Joseph J.. (2016). *Human Resource Management*, 14th ed. (14). : Pearson Education Inc.
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2017).National Economic and Social Development Plan No. 12 (2017-2021). Bangkok: Office of the Prime Minister. (in Thai)
- Stoltz P.G. (1997). *Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities*. John Wiley & Son
- Sulistiasih Sulistiasih and Widodo Widodo. (2022). How Adversity Quotient and Interpersonal Communication Affects Teacher Organizational Citizenship Behavior?. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 11(2), 565-572.
- Swanson, R.A., (2008). *Brief on the Foundations of Human Resource Development*. Tyler, TX: University of Texas at Tyler School of Human Resource Development and Technology.

- Veerpal Kaur and Harneet Billing. Adversity Quotient Among Senior Secondary School Students: Effect of Gender, Locale and Nature of Family. *GHG Journal of Sixth Thought*, 9(1), 13-18.
- Widodo Widodo, et al. (2022). Adversity Quotient Promotes Teachers' Professional Competence More Strongly Than Emotional Intelligence: Evidence from Indonesia. *Journal of Intelligence*, 10(44), 1-17.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย
2. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุลโสภาส
รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย และความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ ดร.อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย และความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ดร.พงษ์ดนัย เดชเดชาโชติ
ผู้อำนวยการโรงเรียนสายธรรมจันทร์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย และความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ ดร.อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย และความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ดร.พงษ์ดนัย เดชเดชาโชติ
ผู้อำนวยการโรงเรียนสายธรรมจันทร์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของเครื่องมือวิจัย
2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค
3. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง



แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค
2. ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) APPROACHES FOR TEACHERS DEVELOPMENT OF THE SCHOOL CONSORTIUM 3 UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE RATCHABURI BASED ON THE CONCEPT OF ADVERSITY QUOTIENT
3. เสนอโดย นางสาวทิพย์สุดา จิวใจ
เลขประจำตัว 648 00296 27
นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.พงษ์ลิขิต เพชรผล

5. ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการช่วยให้เศรษฐกิจทุกระดับมีการพัฒนาและขับเคลื่อนไปข้างหน้า และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จ นอกจากองค์การจะต้องมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครันและทันสมัยแล้ว ยังจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญของมนุษย์ในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จอีกด้วย จึงสามารถกล่าวได้ว่า ศักยภาพของมนุษย์มีส่วนช่วยให้องค์การสามารถดำเนินไปจนบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้

จากในอดีตจนถึงปัจจุบันจะสามารถสังเกตได้ว่า มนุษย์มีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ในการศึกษา ประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมขึ้นมาใหม่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถรับมือ แก้ไขปัญหา และฟื้นฟ้อุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามาได้ ส่วนองค์การก็ต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

เช่นเดียวกัน ศักยภาพของบุคลากรทุกคนมีผลต่อการดำเนินงานภายในองค์กร หากบุคลากรขององค์กรมีความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพเช่นเดียวกัน ดังนั้น บุคลากรทุกคนควรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จะช่วยส่งเสริมการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้ (พชร สันทัด, 2562) ซึ่งประเทศไทยก็ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เช่นกัน โดยกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รับผิดชอบหน้าที่ในการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยึดหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลาง และกำหนดออกมาเป็นยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในการพัฒนาประเทศ (Office of the National Economic and Social Development Board, 2017)

ด้วยสภาวะในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นด้านสาธารณสุข เศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งภัยพิบัติและวิกฤตทางธรรมชาติ ต่างส่งผลกระทบต่อกับบุคคลทำให้มีภาวะความเครียดจากปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม บุคคลทุกเพศทุกวัย ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทหรือประกอบอาชีพใด ต่างก็ต้องเผชิญกับอุปสรรคปัญหา วิกฤต หรือความยากลำบากในชีวิตด้วยกันทั้งสิ้น จากการประเมินสุขภาพจิตคนไทยตลอดปี 2564 พบสัดส่วนผู้มีภาวะเครียดสูง เสี่ยงซึมเศร้า และเสี่ยงฆ่าตัวตายในกลุ่มประชาชนทั่วไป ถึงร้อยละ 14.5 16.8 และ 9.5 ตามลำดับ โดยปัญหาดังกล่าวนี้ มีสัดส่วนสูงมากในกลุ่มเด็กและเยาวชนวัยเรียนอายุไม่ถึง 20 ปี และ 20-29 ปี โดยความกังวลใจของเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่เป็นในเรื่องที่เชื่อมโยงกับครอบครัว การเรียน และอนาคตของตน ผู้ที่ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการตกงาน สูญเสียรายได้ หรือธุรกิจพบว่ามีความเสี่ยงต่อภาวะเครียดสูง เสี่ยงซึมเศร้าและเสี่ยงฆ่าตัวตายสูงกว่าคนทั่วไป 2-3 เท่า จากฐานข้อมูลกระทรวงสาธารณสุข จำนวนผู้พยายามฆ่าตัวตายที่เข้ารับบริการสุขภาพจิตในปี 2563 และ 2564 มีจำนวนสูงถึงกว่า 2.4 หมื่นคนต่อปี (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565) จะเห็นได้ว่าเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต ยังมีบุคคลจำนวนมากที่ไม่สามารถจัดการกับอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก และรับมือหาทางออกได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตด้านจิตใจมากขึ้น ดังนั้นความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในยุคสมัยนี้

การที่บุคคลจะสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตหรือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้น นอกจากจะต้องมีเชาวน์ปัญญา (Intelligent Quotient: IQ) และเชาวน์อารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) แล้ว ยังต้องมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค (Adversity Quotient: AQ) ร่วมด้วย จึงจะทำให้มีความเพียรพยายาม อดทน และสามารถหาทางแก้ไขและเอาชนะอุปสรรคปัญหาที่เข้ามาได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) Stoltz (1997) ผู้ที่

ศึกษาและเผยแพร่แนวคิดนี้ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคนั้นเป็นตัวกำหนดความสำเร็จทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังเป็นตัวทำนายความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ แรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนา และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอีกด้วย ดังนั้น ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคถือเป็นอีกหนึ่งคุณสมบัติที่สำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการรายย่อยไทย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ปวีณา คำพุกกะ, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ สมหญิง จันทร์ไทย และเกียรติศักดิ์ อิชยานันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จและการยอมรับในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จึงสามารถกล่าวได้ว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 26 โรงเรียน โดยแบ่งพื้นที่รับผิดชอบออกเป็น 4 กลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขต มีบทบาทในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี, 2565) โดยกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตราชบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี กำหนดเป้าประสงค์ที่เน้นผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนในการศึกษาต่อเพื่อการมีงานทำ และสามารถปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังเน้นให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

การนำแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มาปรับใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี ควรจะต้องนำสู่การปฏิบัติการพัฒนาในระดับครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละโรงเรียน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากต้องพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะและศักยภาพเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคพลิกผันและสามารถรับมือกับปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารงานบุคคลจึงต้องให้ความสำคัญกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูและบุคลากร เพื่อให้ครูและบุคลากรจะได้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี เต็มกำลังความสามารถ แม้จะเกิดปัญหาและอุปสรรคขึ้นก็จะสามารถรับมือ จัดการกับอารมณ์ และหาทางแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยไม่ลดละความพยายาม

คุณภาพจากการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรก็จะมีผลต่อผู้เรียนและนำไปสู่คุณภาพที่ดีขึ้นของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการจัดการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และหน้าที่ความรับผิดชอบนอกเหนือจากการสอน นอกจากนี้ยังสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีและปลูกฝังความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคให้แก่ผู้เรียนได้อีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแนวทางพัฒนาครูให้มีคุณสมบัติเป็นไปตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมและสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุข

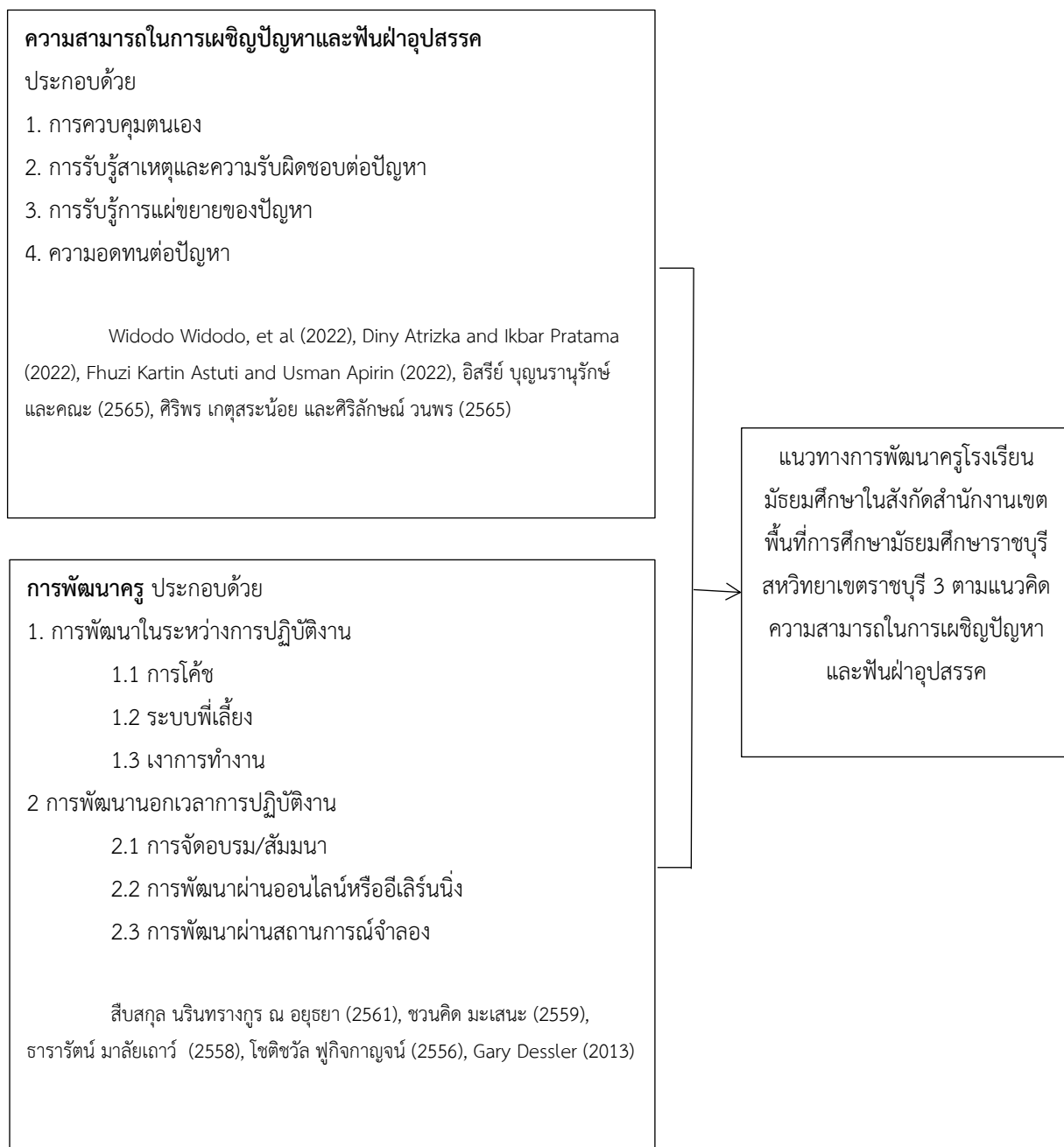
6. วัตถุประสงค์การวิจัย

6.1 เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

6.2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

6.3 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย



8. นิยามเชิงปฏิบัติการ

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของครูให้สามารถแก้ไขปัญหา พยายามหาสาเหตุของปัญหาและรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น มีการรับรู้แผ่ขยายและจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้เกิดชีวิตด้านอื่น และอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามา

1) **การควบคุมตนเอง** หมายถึง การที่ครูตระหนักรู้ว่าตนสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหาและพยายามหาทางออกอยู่เสมอ

2) **การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา** หมายถึง การที่ครูพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาและตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น

3) **การรับรู้การแผ่ขยาย** หมายถึง การที่ครูรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ด้านอื่นของชีวิตมากน้อยเพียงใด และจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น และไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา

4) **ความอดทนต่อปัญหา** หมายถึง การที่ครูรับรู้ปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใด มองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว มีความอดทน อุทิศหะ มีความหวังอยู่เสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้

การพัฒนาครู หมายถึง การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ผสานกับความรู้ความสามารถเดิมเพื่อมาใช้ในการพัฒนาตนเองและการทำงาน

1) **การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน** หมายถึง การพัฒนาครูผ่านงานที่ได้รับมอบหมาย โดยประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และเครื่องมือในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

1.1) **การโค้ช** หมายถึง การพัฒนาครูภายใต้การดูแลของครูที่มีประสบการณ์มากกว่า ฝึกให้เรียนรู้การทำงานและแก้ปัญหาด้วยตนเองเพื่อบ่มเพาะเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2) **ระบบพี่เลี้ยง** หมายถึง การจัดให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน คอยให้การแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงาน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร

1.3) **เงาการทำงาน** หมายถึง การพัฒนาครูด้วยการติดตามเรียนรู้จากผู้บริหาร ทำงานร่วมกับผู้บริหาร สังเกตและสะท้อนมุมมองพฤติกรรม การตัดสินใจในการทำงานของผู้บริหาร

2) **การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน** หมายถึง การพัฒนาครูด้วยวิธีการที่ไม่สามารถปฏิบัติงานในขณะที่เข้ารับการพัฒนาได้ หรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ดำเนินการอยู่ อาจเป็นการเรียนรู้และพัฒนาตนเองแบบไม่เป็นทางการได้

2.1) **การจัดอบรม/สัมมนา** หมายถึง การพัฒนาครูในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ โดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญ

2.2) **การพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง** หมายถึง การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามความสนใจและความสามารถของครู โดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย

2.3) **การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง** หมายถึง การจำลองสถานการณ์ให้ครูได้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่และตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาที่องค์กรต้องเผชิญ

9. ขอบเขตการวิจัย

9.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 5 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยจากโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 รวมทั้งสิ้น 65 คน ดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน
- 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 5 คน
- 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 40 คน
- 4) ครู จำนวน 15 คน

โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

9.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ประกอบด้วย

1) แนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ คือ การควบคุมตนเอง การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา การรับรู้การแผ่ขยาย และความอดทนต่อปัญหา

2) การพัฒนาครู ประกอบด้วย การพัฒนาในระหว่างการทำงาน ได้แก่ การโค้ชระบบพี่เลี้ยง และเงาการทำงาน การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดอบรม/สัมมนา การพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง และการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

10. บริบทด้านการวัด

องค์ประกอบการวัดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

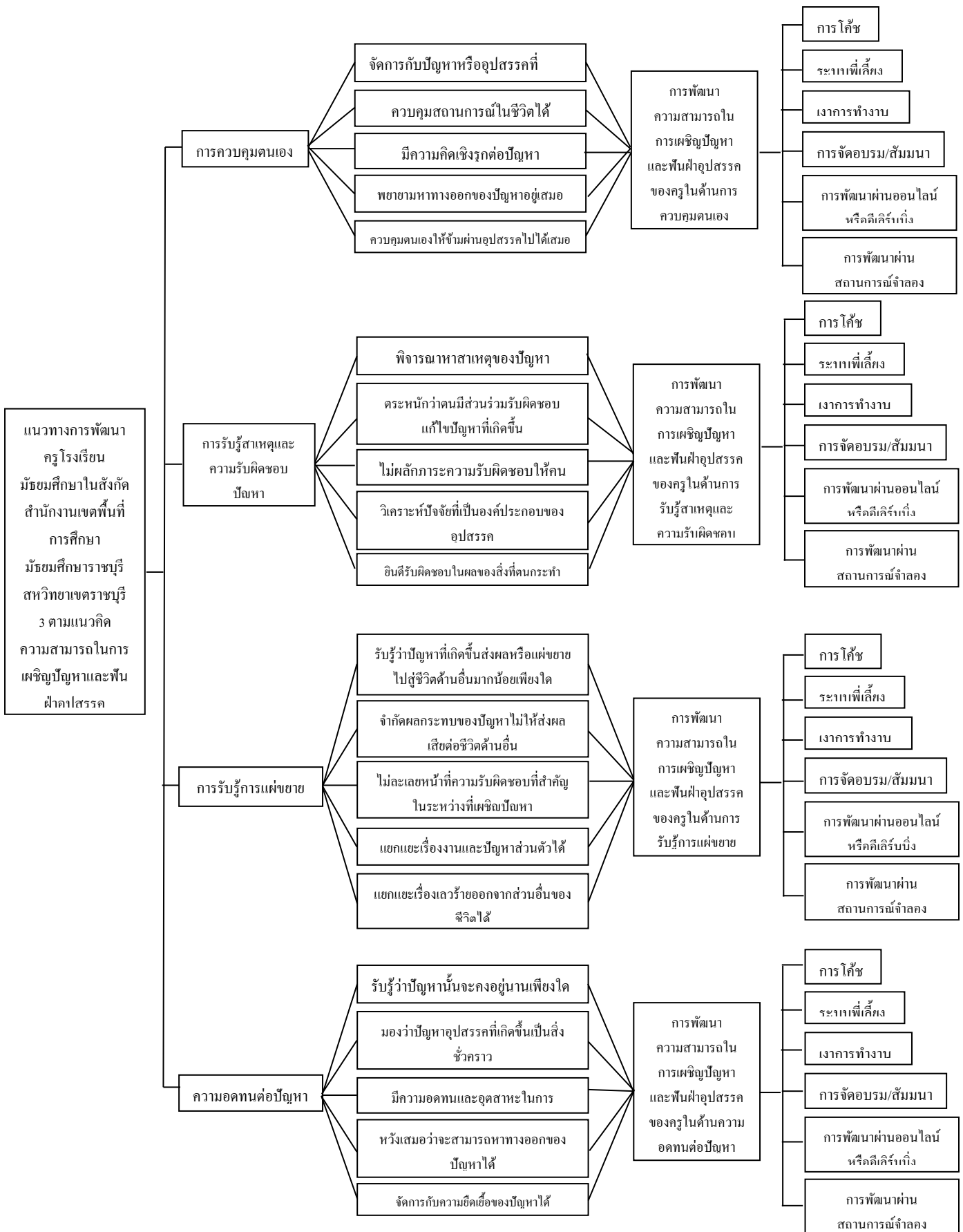
ปัจจัย/ตัวแปร	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
1) ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค	1.1) การควบคุมตนเอง	1.1.1) ท่านจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น
		1.1.2) ท่านควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้
		1.1.3) ท่านมีความคิดเชิงรุกต่อปัญหา
		1.1.4) ท่านพยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอ
		1.1.5) ท่านควบคุมตนเองให้ข้ามผ่านอุปสรรคไปได้
	1.2) การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา	1.2.1) ท่านพิจารณาหาสาเหตุของปัญหา
		1.2.2) ท่านตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น
		1.2.3) ท่านไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น
		1.2.4) ท่านวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรค
		1.2.5) ท่านยินดีรับผิดชอบต่อผลของสิ่งที่ตนกระทำ
	1.3) การรับรู้การแผ่ขยาย	1.3.1) ท่านรู้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด
		1.3.2) ท่านจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น
		1.3.3) ท่านไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา

ปัจจัย/ตัวแปร	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	
		1.3.4) ท่านแยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้	
		1.3.5) ท่านแยกแยะเรื่องเล่าร้ายออกจากส่วนอื่นของชีวิตได้	
	1.4) ความอดทนต่อปัญหา	1.4.1) ท่านรับรู้ว่าคุณหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใด	
		1.4.2) ท่านมองว่าคุณหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ชั่วคราว	
		1.4.3) ท่านมีความอดทนและอดสาหะในการแก้ปัญหา	
		1.4.4) ท่านหวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้	
		1.4.5) ท่านจัดการกับความยึดเยื้อของปัญหาได้	
	ปัจจัย/ตัวแปร	องค์ประกอบ	
	2) การพัฒนาครู	2.1) การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงาน	
		2.1.1) การโค้ช	
2.1.2) ระบบพี่เลี้ยง			
2.1.3) เงาการทำงาน			
2.2) การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน			
2.2.1) การจัดอบรม/สัมมนา			
2.2.2) การพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง			
2.2.3) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง			

11. ตารางโครงสร้างของเนื้อหา (table of specification)

องค์ประกอบ/มิติการวัด	รูปแบบการวัด	จำนวนข้อ
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	แบบเลือกตอบ (Multiple Choices)	5
ตอนที่ 2 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฟูอุปสรรค	มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)	20
ตอนที่ 3 ส่วนที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์	มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)	20
ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนา	แบบตรวจสอบรายการ (Check lists)	4
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ	คำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)	1
รวมทั้งสิ้น		50

12. โครงสร้างแบบสอบถาม



12. แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อรายการคำถามที่จะใช้ในแบบสอบถามต่อไปนี้ ว่าสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- +1 หมายถึง ข้อความดังกล่าว**สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้
 0 หมายถึง **ไม่แน่ใจ**ว่าข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้หรือไม่
 -1 หมายถึง ข้อความดังกล่าว**ไม่สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ โปรดให้ข้อเสนอแนะ/แนวทางการดำเนินการ เพื่อพัฒนาปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.1	เพศ <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง	+1	0	-1	
1.2	อายุ <input type="checkbox"/> 1) ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 2) 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 3) 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 3) มากกว่า 50 ปี	+1	0	-1	
1.3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาเอก	+1	0	-1	

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความคำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.4	ตำแหน่งงานปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ <input type="checkbox"/> 4) ครู	+1	0	-1	
1.5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (เกิน 6 เดือนขึ้นไปถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 2 ปี <input type="checkbox"/> 2) 2 – 4 ปี <input type="checkbox"/> 3) 5 – 7 ปี <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 7 ปี	+1	0	-1	

ตอนที่ 2 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

ข้อ	ข้อความคำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของครูให้สามารถแก้ไขปัญหา พยายามหาสาเหตุของปัญหาและรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น มีการรับรู้แผ่ขยายและจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่กระทบชีวิตด้านอื่น และอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามา					
1. การควบคุมตนเอง หมายถึง การที่ครูตระหนักรู้ว่าตนสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหาและพยายามหาทางออกอยู่เสมอ					
(1.1)	ท่านจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	+1	0	-1	
(1.2)	ท่านควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ยากลำบากในชีวิตได้	+1	0	-1	
(1.3)	ท่านมีความคิดเชิงรุกในการแก้ปัญหา	+1	0	-1	
(1.4)	ท่านพยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอ	+1	0	-1	
(1.5)	ท่านควบคุมตนเองให้อาชนะข้ามผ่านอุปสรรคไปได้	+1	0	-1	
2. การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา หมายถึง การที่ครูพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาและตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบต่อคนอื่น					
(2.1)	ท่านสามารถพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาได้	+1	0	-1	

ข้อ	ข้อความ	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
(2.2)	ท่านตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	0	-1	
(2.3)	ท่านไม่ผลักภาระความรับผิดชอบปัญหาให้คนอื่น	+1	0	-1	
(2.4)	ท่านวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคในการทำงานได้	+1	0	-1	
(2.5)	ท่านยินดีรับผิดชอบในผลของสิ่งที่ตนกระทำ	+1	0	-1	
3. การรับรู้การแผ่ขยาย หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ด้านอื่นของชีวิตมากน้อยเพียงใด และจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น และไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา					
(3.1)	ท่านรับรู้ว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด	+1	0	-1	
(3.2)	ท่านจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่นได้	+1	0	-1	
(3.3)	ท่านไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่มีปัญหาชีวิตเกิดขึ้น	+1	0	-1	
(3.4)	ท่านแยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้	+1	0	-1	
(3.5)	ท่านแยกแยะเรื่องเลวร้ายในชีวิตออกจากหน้าที่การงานได้	+1	0	-1	
4. ความอดทนต่อปัญหา หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่ามีปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใด มองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว มีความอดทน อุตสาหะ มีความหวังอยู่เสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้					
(4.1)	ท่านรับรู้ระยะเวลาที่ปัญหานั้นจะยังคงอยู่	+1	0	-1	
(4.2)	ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราว	+1	0	-1	
(4.3)	ท่านมีความอดทนและอุตสาหะในการแก้ปัญหา	+1	0	-1	
(4.4)	ท่านมีความหวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้	+1	0	-1	
(4.5)	ท่านจัดการกับความยึดเหนี่ยวของปัญหาได้	+1	0	-1	

ตอนที่ 3 ส่วนที่ 1 และ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และวิธีการพัฒนา

ข้อ	ข้อความ	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของครูให้สามารถแก้ไขปัญหา พยายามหาสาเหตุของปัญหาและรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น มีการรับรู้แผ่ขยายและจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้กระทบชีวิตด้านอื่น และอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามา					

ข้อ	ข้อความ	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. การควบคุมตนเอง หมายถึง การที่ครูตระหนักรู้ว่าตนสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหาและพยายามหาทางออกอยู่เสมอ					
(1.1)	ท่านจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	+1	0	-1	
(1.2)	ท่านควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ยากลำบากในชีวิตได้	+1	0	-1	
(1.3)	ท่านมีความคิดเชิงรุกในการแก้ปัญหา	+1	0	-1	
(1.4)	ท่านพยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอ	+1	0	-1	
(1.5)	ท่านควบคุมตนเองให้เอาชนะข้ามผ่านอุปสรรคไปได้	+1	0	-1	
ท่านเห็นว่าวิธีการพัฒนาใดมีความเหมาะสมมากที่สุดในการพัฒนาครูด้านการควบคุมตนเอง					
1)	การโค้ช	+1	0	-1	
2)	ระบบพี่เลี้ยง	+1	0	-1	
3)	เงาการทำงาน	+1	0	-1	
4)	การจัดอบรม/สัมมนา	+1	0	-1	
5)	การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง	+1	0	-1	
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	+1	0	-1	
2. การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา หมายถึง การที่ครูพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาและตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น					
(2.1)	ท่านสามารถพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาได้	+1	0	-1	
(2.2)	ท่านตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	0	-1	
(2.3)	ท่านไม่ผลักภาระความรับผิดชอบปัญหาให้คนอื่น	+1	0	-1	
(2.4)	ท่านวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคในการทำงานได้	+1	0	-1	
(2.5)	ท่านยินดีรับผิดชอบในผลของสิ่งที่ตนกระทำ	+1	0	-1	
ท่านเห็นว่าวิธีการพัฒนาใดมีความเหมาะสมมากที่สุดในการพัฒนาครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา					
1)	การโค้ช	+1	0	-1	
2)	ระบบพี่เลี้ยง	+1	0	-1	
3)	เงาการทำงาน	+1	0	-1	
4)	การจัดอบรม/สัมมนา	+1	0	-1	
5)	การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง	+1	0	-1	
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	+1	0	-1	

ข้อ	ข้อความคำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3. การรับรู้การแผ่ขยาย หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ด้านอื่นของชีวิตมากน้อยเพียงใด และจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น และไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา					
(3.1)	ท่านรับรู้ว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด	+1	0	-1	
(3.2)	ท่านจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่นได้	+1	0	-1	
(3.3)	ท่านไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่มีปัญหาชีวิตเกิดขึ้น	+1	0	-1	
(3.4)	ท่านแยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้	+1	0	-1	
(3.5)	ท่านแยกแยะเรื่องเลวร้ายในชีวิตออกจากหน้าที่การงานได้	+1	0	-1	
ท่านเห็นว่าวิธีการพัฒนาใดมีความเหมาะสมมากที่สุดในการพัฒนาครูด้านการรับรู้การแผ่ขยาย					
1)	การโค้ช	+1	0	-1	
2)	ระบบพี่เลี้ยง	+1	0	-1	
3)	เงาการทำงาน	+1	0	-1	
4)	การจัดอบรม/สัมมนา	+1	0	-1	
5)	การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง	+1	0	-1	
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	+1	0	-1	
4. ความอดทนต่อปัญหา หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่ามีปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใด มองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว มีความอดทน อุตสาหะ มีความหวังอยู่เสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้					
(4.1)	ท่านรับรู้ระยะเวลาที่ปัญหานั้นจะยังคงอยู่	+1	0	-1	
(4.2)	ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราว	+1	0	-1	
(4.3)	ท่านมีความอดทนและอุตสาหะในการแก้ปัญหา	+1	0	-1	
(4.4)	ท่านมีความหวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้	+1	0	-1	
(4.5)	ท่านจัดการกับความยึดเยื้อของปัญหาได้	+1	0	-1	
ท่านเห็นว่าวิธีการพัฒนาใดมีความเหมาะสมมากที่สุดในการพัฒนาครูด้านความอดทนต่อปัญหา					
1)	การโค้ช	+1	0	-1	
2)	ระบบพี่เลี้ยง	+1	0	-1	
3)	เงาการทำงาน	+1	0	-1	
4)	การจัดอบรม/สัมมนา	+1	0	-1	
5)	การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง	+1	0	-1	
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	+1	0	-1	

ตอนที่ 3 ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อ	ข้อความคำถาม	IOC			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
(3.1)	ท่านเห็นว่าการพัฒนา ความสามารถในการเผชิญปัญหาและ ฟื้นฟ้อุปสรรคของครู ควรมีแนวทางอย่างไร	+1	0	-1	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อความคำถาม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบประเมินฉบับนี้

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง
แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
สภวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะ ครุ ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สภวิทยาเขตราชบุรี 3 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สภวิทยาเขตราชบุรี 3 ตาม แนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สภวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจำนวน 12 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) มีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนา และข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สภวิทยา เขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มีลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ของครู มีจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklists)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิด
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended
questions) มีจำนวน 1 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษา วิจัยและมีการวิเคราะห์ข้อมูล
ในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการวิจัยอย่างเคร่งครัด ไม่มีผลกระทบ
ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และสถานภาพของท่านแต่ประการใด ขอเรียนว่าการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้
มุ่งศึกษาบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะ โดยจะเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ขอความกรุณา
จากท่านตอบให้ครบทุกข้อและตรงกับความจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีคุณภาพ มีความ
น่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้อ้างอิงและเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้พัฒนาการพัฒนาครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตาม
แนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคได้อย่างเหมาะสม

4. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้
และขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยเมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้ ผู้วิจัย
ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวทิพย์สุดา จิวใจ

นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง 3) ไม่ระบุ

2. อายุ (เกิน 6 เดือนขึ้นไปถือเป็น 1 ปี)

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

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- 1) ปริญญาตรี
 2) ปริญญาโท
 3) ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

- 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน
 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน
 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 4) ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (เกิน 6 เดือนขึ้นไปถือเป็น 1 ปี)

- 1) น้อยกว่า 2 ปี
 2) 2 – 4 ปี
 3) 5 – 7 ปี
 4) มากกว่า 7 ปี

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 – 3

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ: ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

1) ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค	หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของครูให้สามารถแก้ไข ปัญหา พยายามหาสาเหตุของปัญหาและรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น มีการรับรู้แผ่ขยายและจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้กระทบชีวิตด้านอื่น และอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้
1.1) การควบคุมตนเอง (Control)	หมายถึง การที่ครูตระหนักรู้ว่าตนสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหาและพยายามหาทางออกอยู่เสมอ
1.2) การรับรู้สาเหตุและควมรับผิดชอบต่อปัญหา (Origin and Ownership)	หมายถึง การที่ครูพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาและตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น
1.3) การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา (Reach)	หมายถึง การที่ครูรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ด้านอื่นของชีวิตอย่างน้อยเพียงใด และจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น และไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา
1.4) ความอดทนต่อปัญหา (Endurance)	หมายถึง การที่ครูรับรู้ปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใด มองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว มีความอดทน อุตสาหะ มีความหวังอยู่เสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้
2) ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค	หมายถึง คุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแต่ละบุคคล ซึ่งวัดได้จากแบบวัดระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ: การพัฒนาครู

1) การพัฒนาครู	หมายถึง การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ผสานกับความรู้ความสามารถเดิมเพื่อมาใช้ในการพัฒนาตนเอง และการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ประกอบด้วย 6 วิธีการพัฒนา ดังนี้
2) การพัฒนาในระหว่าง การปฏิบัติงาน	หมายถึง การพัฒนาครูผ่านงานที่ได้รับมอบหมาย โดยประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเครื่องมือในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ
2.1) การโค้ช	หมายถึง การพัฒนาครูภายใต้การดูแลของครูที่มีประสบการณ์มากกว่า ฝึกให้ เรียนรู้การทำงานและแก้ปัญหาด้วยตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2.2) ระบบพี่เลี้ยง	หมายถึง การจัดให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน คอยให้การแนะนำปรึกษา และช่วยเหลือ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงาน รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร
2.2) เเงการทำงาน	หมายถึง การพัฒนาครูด้วยการติดตามเรียนรู้จากผู้บริหาร ทำงานร่วมกับผู้บริหาร สังเกตและสะท้อนมุมมองพฤติกรรม การตัดสินใจในการทำงานของ ผู้บริหาร
3) การพัฒนานอกเวลา ปฏิบัติงาน	หมายถึง การพัฒนาครูด้วยวิธีการที่ไม่สามารถปฏิบัติงานในขณะที่เข้ารับ การพัฒนาได้ หรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ดำเนินการอยู่ อาจเป็นการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองแบบไม่เป็นทางการได้
3.1) การจัดอบรม/สัมมนา	หมายถึง การพัฒนาครูในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ โดยวิทยากรที่มี ความรู้ความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญ
3.2) การพัฒนาผ่าน ออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง	หมายถึง การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตาม ความสนใจและความสามารถของครู โดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อสื่อสารที่ ทันสมัย
3.3) การพัฒนาผ่าน สถานการณ์จำลอง	หมายถึง การจำลองสถานการณ์ ให้ครูได้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่และตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาที่องค์กรต้องเผชิญ

ตอนที่ 2 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค”

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค”

- 5 หมายถึง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคตามรายการนั้นในระดับ **มากที่สุด**
- 4 หมายถึง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคตามรายการนั้นในระดับ **มาก**
- 3 หมายถึง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคตามรายการนั้นในระดับ **ปานกลาง**
- 2 หมายถึง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคตามรายการนั้นในระดับ **น้อย**
- 1 หมายถึง มีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคตามรายการนั้นในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค	ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค				
		มากที่สุด -----> น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
1. การควบคุมตนเอง (Control)						
1.1	ท่านจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	5	4	3 ✓	2	1

การแปลความหมาย

3 หมายถึง ท่านมีระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคตามรายการ “ครูจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น” ในระดับ “ปานกลาง”

จบตัวอย่าง

ข้อ	ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค	ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟื้นฟ้อุปสรรค มากที่สุด -----> น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
		1. การควบคุมตนเอง (Control)				
1.1	ท่านจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	5	4	3	2	1
1.2	ท่านควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ยากลำบากในชีวิตได้	5	4	3	2	1
1.3	ท่านมีความคิดเชิงรุกในการแก้ปัญหา	5	4	3	2	1
1.4	ท่านพยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอ	5	4	3	2	1
1.5	ท่านควบคุมตนเองให้อาชนะข้ามผ่านอุปสรรคไปได้	5	4	3	2	1
2. การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต้อปัญหา (Origin and Ownership)						
2.1	ท่านสามารถพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาได้	5	4	3	2	1
2.2	ท่านตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแกไขปัญหาที่เกิดขึ้น	5	4	3	2	1
2.3	ท่านไม่ผลักภาระความรับผิดชอบปัญหาให้คนอื่น	5	4	3	2	1
2.4	ท่านวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคในการทำงานได้	5	4	3	2	1
2.5	ท่านยินดีรับผิดชอบในผลของสิ่งที่ตนกระทำ	5	4	3	2	1
3. การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา (Reach)						
3.1	ท่านรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมาก น้อยเพียงใด	5	4	3	2	1
3.2	ท่านจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่นได้	5	4	3	2	1
3.3	ท่านไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่มีปัญหาชีวิต เกิดขึ้น	5	4	3	2	1
3.4	ท่านแยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้	5	4	3	2	1
3.5	ท่านแยกแยะเรื่องเลวร้ายในชีวิตออกจากหน้าที่การงานได้	5	4	3	2	1
4. ความอดทนต่อปัญหา (Endurance)						
4.1	ท่านรับรู้ระยะเวลาที่ปัญหานั้นจะยังคงอยู่	5	4	3	2	1
4.2	ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราว	5	4	3	2	1
4.3	ท่านมีความอดทนและอดสาหะในการแก้ปัญหา	5	4	3	2	1
4.4	ท่านมีความหวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้	5	4	3	2	1
4.5	ท่านจัดการกับความยึดเื้อของปัญหาได้	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนา และข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1) **สภาพปัจจุบัน** หมายถึง สิ่งที่ท่านได้ปฏิบัติ พบเห็น หรือรู้สึกว่ามี การดำเนินการ ในปัจจุบันสำหรับการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

2) **สภาพที่พึงประสงค์** หมายถึง สิ่งที่ท่านคาดหวัง หรือเห็นควรให้มีการปฏิบัติในอนาคต สำหรับการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับ **มาก**

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นในระดับ **น้อยที่สุด**

ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านในวิธีการใด โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่องวิธีการพัฒนาครู มีดังนี้ 1) การโค้ช 2) ระบบพี่เลี้ยง 3) งานการทำงาน 4) การจัดอบรม/สัมมนา 5) การพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง และ 6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค - การพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การควบคุมตนเอง (Control) หมายถึง การที่ครูตระหนักรู้ว่าตนสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นสามารถควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ มีความคิดเชิงรุกต่อปัญหาและพยายามหาทางออกอยู่เสมอ											
ท่านเห็นว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของข้อคำถามต่อไปนี้อยู่ในระดับใด											
1.1	ท่านได้รับการพัฒนาให้จัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	5	4	3	✓ 2	1	5	4	3	2	1
1.2	ท่านได้รับการพัฒนาให้ควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ยากลำบากในชีวิตได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3	ท่านได้รับการพัฒนาให้มีความคิดเชิงรุกในการแก้ปัญหา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4	ท่านได้รับการพัฒนาให้พยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.5	ท่านได้รับการพัฒนาให้ควบคุมตนเองให้เอาชนะข้ามผ่านอุปสรรคไปได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ท่านเห็นว่าวิธีการพัฒนาใดมีความเหมาะสมมากที่สุดในการพัฒนาครูด้านการควบคุมตนเอง											
<input checked="" type="checkbox"/> 1) การโค้ช <input type="checkbox"/> 2) ระบบพี่เลี้ยง <input type="checkbox"/> 3) เสาการทำงาน <input type="checkbox"/> 4) การจัดอบรม/สัมมนา <input type="checkbox"/> 5) การพัฒนาผ่านออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง <input type="checkbox"/> 6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง											

การแปลความหมาย

2 หมายถึง ท่านเห็นว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ได้รับการพัฒนาการจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในสภาพปัจจุบันระดับ น้อย และ 5 หมายถึง ท่านต้องการหรือพึงประสงค์ให้มีการปฏิบัติระดับ มากที่สุด และเห็นว่าควรพัฒนาโดย การโค้ช

จบตัวอย่าง

คำชี้แจงในการเก็บข้อมูลวิจัยออนไลน์

สารนิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี ๓
 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค
 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและคณะครู



ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียน ของท่าน ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑ คน
๒. รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน ๑ คน
๓. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ จำนวน ๘ คน
๔. ครูผู้สอน จำนวน ๓ คน

ในการนี้ เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์โรงเรียนของท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามออนไลน์ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ภายในวันจันทร์ที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย: นางสาวทิพย์สุดา จิวใจ

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๖ ๕๒๓๙ ๙๑๗๘ Email: ๖๔๘๐๐๒๙๖๒๗@student.chula.ac.th

รายการผู้ตอบแบบสอบถามรายโรงเรียน
สารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี ๓
ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค”

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รอง ผู้อำนวยการ กลุ่มบริหาร งานบุคคล	หัวหน้ากลุ่ม สาระการ เรียนรู้ ทุกกลุ่มสาระ	ครูผู้สอน	รวม
๑	โรงเรียนสายธรรมจันทร์	๑	๑	๘	๓	๑๓
๒	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี	๑	๑	๘	๓	๑๓
๓	โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ	๑	๑	๘	๓	๑๓
๔	โรงเรียนเนกขัมวิทยา	๑	๑	๘	๓	๑๓
๕	โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์	๑	๑	๘	๓	๑๓



**แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ฯ ฉบับนี้ ดำเนินการโดยนำผลการวิจัยจากสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

3. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ฯ ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มีข้อความที่ใช้ประเมินรวมทั้งหมด จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น 3 แนวทางหลัก 9 แนวทางย่อย และ 28 วิธีดำเนินการ โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ดังนี้

- 1) ด้านการควบคุมตนเอง จำนวน 14 ข้อ
- 2) ด้านความอดทนต่อปัญหา จำนวน 13 ข้อ
- 3) ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา จำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินตามความเป็นจริงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี โดยข้อมูลที่ได้อ้างอิงจะเป็นประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวทิพย์สุดา จิวใจ
นิสิตปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้” ทั้งสองช่องให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง (ร่าง) แนวทางมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบประเมิน

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด	---			น้อยที่สุด	มากที่สุด	---			น้อยที่สุด	
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ด้านการควบคุมตนเอง											
แนวทางที่ 1 ยกระดับความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคของครูด้วยการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และระบบที่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	5	✓ 4	3	2	1	5	✓ 4	3	2	1	

การตอบแบบประเมินความเหมาะสม: หากท่านคิดว่าแนวทาง/วิธีการดำเนินการในแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ **มาก** ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 4 ของ **ความเหมาะสม**

การตอบแบบประเมินความเป็นไปได้: หากท่านคิดว่าแนวทาง/วิธีการดำเนินการในแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคมีความเป็นไปได้ **มากที่สุด** ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 5 ของ **ความเป็นไปได้**

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสภราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ด้านการควบคุมตนเอง											
แนวทางที่ 1 ยกระดับความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคของครูด้วยการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และระบบที่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 1.1 สนับสนุนการจัดอบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและอุปสรรคของครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารจัดการให้มีการจัดอบรม/สัมมนาครูผู้สอน โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาตนเองในด้านการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค โดยจัดให้มีรูปแบบกิจกรรมในการจัดอบรม/สัมมนาที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารสนับสนุนอุปกรณ์พื้นฐานและสถานที่ให้มีความพร้อมและสะดวกในการจัดอบรม/สัมมนารวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
เรียนรู้และพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อ ต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครู											
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารกำกับและ ติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การจัดอบรม/สัมมนาในการพัฒนาการ ควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟัน ฝ่าอุปสรรคของครูอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 1.2 ส่งเสริมการพัฒนา ความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้วย วิธีการโค้ช	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ และกำหนดวัตถุประสงค์ของการโค้ชอย่าง ชัดเจน เพื่อให้ครูผู้รับการโค้ชตระหนักและ ยอมรับว่าการโค้ชนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการ พัฒนาครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารกำหนดแนว ทางการคัดเลือกโค้ชที่มีความเหมาะสม และชัดเจน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการเป็นโค้ช ให้แก่ครูผู้รับการโค้ชเพื่อพัฒนาการควบคุม ตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้โค้ช และครูผู้รับการโค้ชสามารถปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมการทำงานและสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ----> น้อยที่สุด					มากที่สุด ----> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารกำกับและ ติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้วย วิธีการใด้อย่างต่อเนื่อง พร้อมรับฟัง ปัญหาและให้คำปรึกษาได้ทุกเมื่อ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 1.3 ส่งเสริมการพัฒนา ความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโดย การบูรณาการวิธีระบบที่เชื่อมโยงกับการ พัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารกำหนดแนว ทางการคัดเลือกและจับคู่พี่เลี้ยงที่มีความ เหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้ได้ผู้ที่มี ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อ การเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ครูผู้สอนเพื่อ พัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารคาดการณ์ ปัญหาและอุปสรรคที่สามารถเกิดขึ้นได้ใน สถานศึกษาและจัดให้มีการจำลอง สถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคขึ้นเพื่อ พัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเอง ของครูเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารติดตามผลการ ดำเนินการพัฒนาความสามารถในการ ควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟัน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ----> น้อยที่สุด					มากที่สุด ----> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ฝ่าอุปสรรคโดยวิธีระบบที่เลี้ยงร่วมกับการ พัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองอย่าง ต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่ครูอยู่ เสมอ											
ด้านความอดทนต่อปัญหา											
แนวทางที่ 2 เร่งรัดพัฒนาความสามารถใน การอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูด้วย วิธีการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และการ พัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 2.1 สนับสนุนการจัดอบรม/ สัมมนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการ อดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารวางแผนและ ดำเนินการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนา ความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและ อุปสรรคของครูเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารกำหนดขอบข่าย ด้านวัตถุประสงค์และด้านระยะเวลาที่ ชัดเจนในการอบรม/สัมมนาเพื่อให้ครู สามารถวางแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและ อุปสรรคของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารติดตาม ประเมินผลความสำเร็จของการอบรม/ สัมมนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการ อดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูทุกครั้ง และรับฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ----> น้อยที่สุด					มากที่สุด ----> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาความสามารถใน การอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู ด้วยวิธีการโค้ช	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารมีความเข้าใจใน การพัฒนาครูด้วยวิธีการโค้ช และสามารถ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูเพื่อพัฒนา ความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและ อุปสรรค	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจให้ครูที่มีคุณสมบัติ เหมาะสม ยินดีเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ การโค้ช และร่วมพัฒนาความสามารถใน การอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการกำหนดขอบข่ายงานและ หน้าที่ของโค้ชและผู้รับการโค้ชที่ชัดเจนใน การพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อ ปัญหาและอุปสรรคของครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 2.3 เสริมสร้างความสามารถ ในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู ผ่านสถานการณ์จำลอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ การนำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนา ความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูให้ สามารถจัดการกับความยืดเยื้อของปัญหาได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการออกแบบสถานการณ์ จำลองเพื่อพัฒนาความอดทนต่อปัญหา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
และความยืดหยุ่นของอุปสรรคได้ตามความ สนใจ											
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารกำหนดแนว ทางการวัดประเมินผลความสำเร็จของการ นำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนา ความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา											
แนวทางที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถการรับรู้ สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของ ครูด้วยการจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการ โค้ช การพัฒนาผ่านออนไลน์/ อีเลิร์นนิ่ง และระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่าน สถานการณ์จำลอง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
แนวทางย่อย 3.1 ผลักดันการจัดอบรม/ สัมมนาร่วมกับการโค้ชเพื่อพัฒนา ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟัน ฝ่าอุปสรรคของครูด้านการรับรู้สาเหตุและ ความรับผิดชอบต่อปัญหา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารประยุกต์ใช้การ จัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ชเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการพัฒนาครูด้านการรับรู้ สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา โดย มุ่งเน้นให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็น สาเหตุของปัญหาได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารจัดหา แหล่งข้อมูลและแนวทางการ บูรณาการ การโค้ชและการจัดอบรม/สัมมนา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ	
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด						
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
ที่ใช้การวิจัยเป็นฐานเพื่อพัฒนา ความสามารถด้านการรับรู้สาเหตุและความ รับผิดชอบต่อปัญหาของครู												
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารประเมินผลการ พัฒนาความสามารถด้านการรับรู้สาเหตุ และความรับผิดชอบต่อปัญหาของครูตาม สภาพจริง และนำผลการประเมินมา ปรับปรุงพัฒนาโดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถ วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหา ได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
แนวทางย่อย 3.2 เพิ่มประสิทธิภาพการ พัฒนาผ่านออนไลน์/ อีเลิร์นนิ่งในการ พัฒนาการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบ ต่อปัญหาของครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
วิธีดำเนินการ 1)) ผู้บริหารสำรวจและ ติดต่อประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอกที่สามารถให้การสนับสนุนการ พัฒนาผ่านออนไลน์/ อีเลิร์นนิ่ง ที่ช่วย พัฒนาการวิเคราะห์ปัจจัยและสาเหตุของ ปัญหาหรืออุปสรรคของครูได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารและครูร่วมกัน กำหนดแนวทางในการพัฒนาผ่านออนไลน์/อี เลิร์นนิ่งที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ศักยภาพของครูและการรับรู้สาเหตุและความ รับผิดชอบต่อปัญหาของครูได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารให้การสนับสนุน อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ จำเป็นและเอื้อต่อการพัฒนาผ่านออนไลน์/	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ	
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด						
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
อีเลิร์นนิ่งเพื่อพัฒนาความสามารถในการ วิเคราะห์องค์ประกอบปัญหาและอุปสรรค												
แนวทางย่อย 3.3 สนับสนุนการใช้ระบบที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์ จำลองเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการรับรู้ สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารสำรวจความ คาดหวังของครูในการบูรณาการวิธีระบบที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์ จำลองเพื่อพัฒนาการรับรู้สาเหตุและความ รับผิดชอบต่อปัญหา เพื่อให้ตอบสนองต่อ ความต้องการของครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารและครูร่วมกัน จัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติการบูรณาการวิธี ระบบที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผ่าน สถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาครูด้านการรับรู้ สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารและครูร่วมกัน ขับเคลื่อนการพัฒนาการบูรณาการวิธี ระบบที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผ่าน สถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาครูด้านการ รับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....
.....

ลงชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(.....)

ตำแหน่ง.....

วัน เดือน พ.ศ.

ภาคผนวก ค

หลักฐานการวิเคราะห์ผลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของเครื่องมือวิจัย
2. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาและวัตถุประสงค์

(IOC: Index of Item Objective Congruence)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิด ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1) ชาย <input type="checkbox"/> 2) หญิง	+1	+1	+1	3	1.00	วัดได้	-
2.	อายุ <input type="checkbox"/> 1) ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 2) 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 3) 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 50 ปี	+1	+1	+1	3	1.00	วัดได้	-
3.	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1) ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1.00	วัดได้	-
4.	ตำแหน่งงานปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 2) รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา <input type="checkbox"/> 3) หัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้ <input type="checkbox"/> 4) ครู	+1	+1	+1	3	1.00	วัดได้	-
5.	ประสบการณ์การทำงานใน ตำแหน่งปัจจุบัน (เกิน 6 เดือนขึ้นไปถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> 1) น้อยกว่า 2 ปี <input type="checkbox"/> 2) 2 – 4 ปี <input type="checkbox"/> 3) 5 – 7 ปี <input type="checkbox"/> 4) มากกว่า 7 ปี	+1	+1	+1	3	1.00	วัดได้	-

ตอนที่ 2 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	2	3				
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของครูให้สามารถแก้ไขปัญหา พยายามหาสาเหตุของปัญหาและรับผิดชอบต้อปัญหาที่เกิดขึ้น มีการรับรู้แผ่ขยายและจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้เกิดชีวิตด้านอื่น และอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามา								
1. การควบคุมตนเอง หมายถึง การที่ครูตระหนักว่าตนสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ มีความคิดเชิงรุกต้อปัญหาและพยายามหาทางออกอยู่เสมอ								
(1.1)	ท่านจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
(1.2)	ท่านควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ยากลำบากในชีวิตได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(1.3)	ท่านมีความคิดเชิงรุกในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(1.4)	ท่านพยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(1.5)	ท่านควบคุมตนเองให้อาชนะข้ามผ่านอุปสรรคไปได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
2. การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต้อปัญหา หมายถึง การที่ครูพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาและตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น								
(2.1)	ท่านสามารถพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(2.2)	ท่านตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(2.3)	ท่านไม่ผลักภาระความรับผิดชอบปัญหาให้คนอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(2.4)	ท่านวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคในการทำงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(2.5)	ท่านยินดีรับผิดชอบในผลของสิ่งที่ตนกระทำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	2	3				
3. การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ด้านอื่นของชีวิตมากน้อยเพียงใด และจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น และไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา								
(3.1)	ท่านรับรู้ว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(3.2)	ท่านจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่นได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(3.3)	ท่านไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่มีปัญหาชีวิตเกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(3.4)	ท่านแยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(3.5)	ท่านแยกแยะเรื่องเลวร้ายในชีวิตออกจากหน้าที่การงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
4. ความอดทนต่อปัญหา หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่ามีปัญหานั้นจะคงอยู่นานเพียงใด มองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว มีความอดทน อุตสาหะ มีความหวังอยู่เสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้								
(4.1)	ท่านรับรู้ระยะเวลาที่ปัญหานั้นจะยังคงอยู่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(4.2)	ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งชั่วคราว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(4.3)	ท่านมีความอดทนและอุตสาหะในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(4.4)	ท่านมีความหวังเสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(4.5)	ท่านจัดการกับความยึดเยื้อของปัญหาได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ตอนที่ 3 ส่วนที่ 1 และ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และวิธีการพัฒนา

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		ผู้ทรงคุณวุฒิ						
		1	2	3				
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรค หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของครูให้สามารถแก้ไขปัญหา พยายามหาสาเหตุของปัญหาและรับผิดชอบต้อปัญหาที่เกิดขึ้น มีการรับรู้แผ่ขยายและจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้เกิดชีวิตด้านอื่น และอดทนต้อปัญหาและอุปสรรคที่เข้ามา								
1. การควบคุมตนเอง หมายถึง การที่ครูตระหนักรู้ว่าตนสามารถจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ มีความคิดเชิงรุกต้อปัญหาและพยายามหาทางออกอยู่เสมอ								
(1.1)	ท่านจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(1.2)	ท่านควบคุมตนเองในสถานการณ์ที่ยากลำบากในชีวิตได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(1.3)	ท่านมีความคิดเชิงรุกในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(1.4)	ท่านพยายามหาทางออกของปัญหาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(1.5)	ท่านควบคุมตนเองให้อาชชนะข้ามผ่านอุปสรรคไปได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
ท่านเห็นว่าวิธีการพัฒนาใดมีความเหมาะสมมากที่สุดในการพัฒนาครูด้านการควบคุมตนเอง								
1)	การโค้ช	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
2)	ระบบพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
3)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
4)	การจัดอบรม/สัมมนา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
5)	การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิ่ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
2. การรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา หมายถึง การที่ครูพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาและตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้คนอื่น								
(2.1)	ท่านสามารถพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(2.2)	ท่านตระหนักว่าตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(2.3)	ท่านไม่ผลักภาระความรับผิดชอบปัญหาให้คนอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
(2.4)	ท่านวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของอุปสรรคในการทำงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(2.5)	ท่านยินดีรับผิดชอบในผลของสิ่งที่ตนกระทำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
ท่านเห็นว่าวิธีการพัฒนาใดมีความเหมาะสมมากที่สุดในการพัฒนาครูด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา								
1)	การโค้ช	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
2)	ระบบพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
3)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
4)	การจัดอบรม/สัมมนา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
5)	การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออิเล็กทรอนิกส์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
3. การรับรู้การแผ่ขยายของปัญหา หมายถึง การที่ครูรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ด้านอื่นของชีวิตมากน้อยเพียงใด และจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่น และไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่เผชิญปัญหา								
(3.1)	ท่านรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลหรือแผ่ขยายไปสู่ชีวิตด้านอื่นมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(3.2)	ท่านจำกัดผลกระทบของปัญหาไม่ให้ส่งผลเสียต่อชีวิตด้านอื่นได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(3.3)	ท่านไม่ละเลยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในระหว่างที่มีปัญหาชีวิตเกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(3.4)	ท่านแยกแยะเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(3.5)	ท่านแยกแยะเรื่องเลวร้ายในชีวิตออกจากหน้าที่การงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
ท่านเห็นว่าวิธีการพัฒนาใดมีความเหมาะสมมากที่สุดในการพัฒนาครูด้านการรับรู้การแผ่ขยาย								
1)	การโค้ช	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
2)	ระบบพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
3)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
4)	การจัดอบรม/สัมมนา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
5)	การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออี เลิร์นนิ่ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
4. ความอดทนต่อปัญหา หมายถึง การที่ครูรับรู้ว่ายานานนั้นจะคงอยู่นานเพียงใด มองว่าอุปสรรคเป็นสิ่งที่ เกิดขึ้นชั่วคราว มีความอดทน อุตสาหะ มีความหวังอยู่เสมอว่าจะสามารถหาทางออกของปัญหาได้								
(4.1)	ท่านรับรู้ระยะเวลาที่ปัญหานี้จะ ยังคงอยู่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(4.2)	ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งชั่วคราว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(4.3)	ท่านมีความอดทนและอุตสาหะใน การแก้ปัญหา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(4.4)	ท่านมีความหวังเสมอว่าจะสามารถ หาทางออกของปัญหาได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
(4.5)	ท่านจัดการกับความยึดเยื้อของ ปัญหาได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
ท่านเห็นว่าวิธีการพัฒนาใดมีความเหมาะสมมากที่สุดในการพัฒนาครูด้านความอดทนต่อปัญหา								
1)	การโค้ช	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
2)	ระบบพี่เลี้ยง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
3)	เงาการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
4)	การจัดอบรม/สัมมนา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
5)	การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์หรืออี เลิร์นนิ่ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
6)	การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ตอนที่ 3 ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3				
(3.1)	ท่านเห็นว่า การพัฒนาความสามารถในการเผชิญปัญหา และ ฟื้นฟ้อุปสรรคของครู ควรมีแนวทางอย่างไร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อเสนอแนะ

1. สภาพปัจจุบันในส่วนที่ 3 กับการวัดระดับในตอน 2 ซ้ำกันหรือไม่
2. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในข้อ เพศ พิจารณาเพิ่มตัวเลือก “ไม่ระบุ”
3. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในข้อ ระดับการศึกษา อาจเพิ่ม “หรือเทียบเท่า”
4. ในส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสามารถแยกออกมาได้อีก 4 ข้อตามองค์ประกอบของแนวคิด

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครู
 มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี
 สหวิทยาเขตราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค
 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ด้านการควบคุมตนเอง											
แนวทางที่ 1 ยกระดับความสามารถในการ ควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและ อุปสรรคของครูด้วยการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการ พัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	3					3					
แนวทางย่อย 1.1 สนับสนุนการจัดอบรม/ สัมมนา เพื่อพัฒนาความสามารถในการ ควบคุมตนเองเมื่อเผชิญปัญหาและ อุปสรรคของครู	2	1				2	1				ปรับและเรียบ เรียงใหม่ เป็น “สนับสนุนการจัด อบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาให้ครูมี ความสามารถใน การควบคุมตนเอง เมื่อเผชิญปัญหา และอุปสรรค”
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารจัดให้มีการ อบรม/สัมมนาครูผู้สอน โดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาตนเองในด้านการควบคุม ตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค โดยจัดให้มีรูปแบบกิจกรรมใน การจัดอบรม/สัมมนาที่สอดคล้องและ เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของ ครู	2	1				2	1				

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารสนับสนุน อุปกรณ์พื้นฐานและสถานที่ให้มีความ พร้อมและสะดวกในการจัดอบรม/ สัมมนา รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้และพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อ ต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครู	3					2	1				เรียบเรียงและ ปรับเป็น “ผู้บริ หาร สนับสนุนอุปกรณ์ พื้นฐานและ สถานที่ให้มีความ พร้อมและสะดวก ในการจัดอบรม/ สัมมนา รวมถึง สร้างบรรยากาศที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนาให้ครูมี ความสามารถใน การควบคุมตนเอง เมื่อต้องเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค”
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารกำกับและ ติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การจัดอบรม/สัมมนาในการพัฒนาการ ควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟัน ฝ่าอุปสรรคของครูอย่างต่อเนื่อง	3					2	1				
แนวทางย่อย 1.2 ส่งเสริมการพัฒนา ความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้วย วิธีการโค้ช	3					3					
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ และกำหนดวัตถุประสงค์ของการโค้ชอย่าง	3					2	1				

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ	
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด						
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
ชัดเจน เพื่อให้ครูผู้รับภาระโค้ชตระหนักและ ยอมรับว่าการโค้ชนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการ พัฒนาครู												
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารกำหนดแนว ทางการคัดเลือกโค้ชที่มีความเหมาะสม และชัดเจน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการเป็นโค้ช ให้แก่ครูผู้รับภาระโค้ชเพื่อพัฒนาการควบคุม ตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	2	1				2	1					
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้โค้ช และครูผู้รับภาระโค้ชสามารถปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมการทำงานและสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันได้	3					3						
วิธีดำเนินการ 4) ผู้บริหารกำกับและ ติดตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การพัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูด้วย วิธีการโค้ชอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับฟัง ปัญหาและให้คำปรึกษาได้ทุกเมื่อ	3					3						
แนวทางย่อย 1.3 ส่งเสริมการพัฒนา ความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของครูโดย การบูรณาการวิถีระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการ พัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	3					3						
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารกำหนดแนว ทางการคัดเลือกและจับคู่พี่เลี้ยงที่มีความ เหมาะสมและชัดเจน เพื่อให้ได้ผู้ที่มี	3					2	1					

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ	
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด						
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อ การเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ครูผู้สอนเพื่อ พัฒนาการควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญ ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค												
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารคาดการณ์ ปัญหาและอุปสรรคที่สามารถเกิดขึ้นได้ใน สถานศึกษาและจัดให้มีการจำลอง สถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคขึ้นเพื่อ พัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเอง ของครูเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟันฝ่า อุปสรรค	2	1				2	1					
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารติดตามผลการ ดำเนินการพัฒนาความสามารถในการ ควบคุมตนเองเมื่อต้องเผชิญปัญหาและฟัน ฝ่าอุปสรรคโดยวิธีระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการ พัฒนาผ่านสถานการณ์จำลองอย่าง ต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่ครูอยู่ เสมอ	2	1				2	1					ยกตัวอย่าง สถานการณ์ จำลองจะทำให้ เห็นภาพชัดขึ้น
ด้านความอดทนต่อปัญหา												
แนวทางที่ 2 เร่งรัดพัฒนาความสามารถใน การอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูด้วย วิธีการจัดอบรม/สัมมนา การโค้ช และการ พัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง	3					3						
แนวทางย่อย 2.1 สนับสนุนการจัดอบรม/ สัมมนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการ อดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู	3					3						

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ	
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด						
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารวางแผนและ ดำเนินการจัดอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนา ความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและ อุปสรรคของครูเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย	3					2	1					
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารกำหนดขอบข่าย ด้านวัตถุประสงค์และด้านระยะเวลาที่ ชัดเจนในการอบรม/สัมมนาเพื่อให้ครู สามารถวางแผนการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและ อุปสรรคของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ	2	1				2	1					วิธีดำเนินการ 2) และ 3) ควรทำ ร่วมกัน เพราะ ผู้บริหารไม่ได้เป็น วิทยากรอบรม/ สัมมนาเอง และ ป ร ั บ เ ป็ น “ผู้บริหารและ วิ ิ ทย า ก ร ผู้ เชี ย ว ชา ญ ร่วมกัน”
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารติดตาม ประเมินผลความสำเร็จของการอบรม/ สัมมนาเพื่อพัฒนาความสามารถในการ อดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูทุกครั้ง และรับฟังข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากครู	2	1				2	1					
แนวทางย่อย 2.2 พัฒนาความสามารถใน การอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู ด้วยวิธีการโค้ช	3					3						
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารมีความเข้าใจใน การพัฒนาครูด้วยวิธีการโค้ช และสามารถ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครูเพื่อพัฒนา	2		1			2	1					

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ	
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด						
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
ความสามารถในการอดทนต่อปัญหาและ อุปสรรค												
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจให้ครูที่มีคุณสมบัติ เหมาะสม ยินดีเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ การโค้ช และร่วมพัฒนาความสามารถใน การอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู	3					2	1					
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการกำหนดขอบข่ายงานและ หน้าที่ของโค้ชและผู้รับการโค้ชที่ชัดเจนใน การพัฒนาความสามารถในการอดทนต่อ ปัญหาและอุปสรรคของครู	3					3						
แนวทางย่อย 2.3 เสริมสร้างความสามารถ ในการอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู ผ่านสถานการณ์จำลอง	3					3						
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ การนำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนา ความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครูให้ สามารถจัดการกับความยืดหยุ่นของปัญหาได้	3					2	1					
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู มีส่วนร่วมในการออกแบบสถานการณ์ จำลองเพื่อพัฒนาความอดทนต่อปัญหา และความยืดหยุ่นของอุปสรรคได้ตามความ สนใจ	3					3						
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารกำหนดแนว ทางการวัดประเมินผลความสำเร็จของการ นำสถานการณ์จำลองมาใช้ในการพัฒนา	3					3						

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ความอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคของครู ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้											
ด้านการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา											
แนวทางที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถการรับรู้ สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของ ครูด้วยการจัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการ โค้ช การพัฒนาผ่านออนไลน์/ อีเลิร์นนิ่ง และระบบพี่เลี้ยงร่วมกับการพัฒนาผ่าน สถานการณ์จำลอง	3					3					
แนวทางย่อย 3.1 ผลักดันการจัดอบรม/ สัมมนาร่วมกับการโค้ชเพื่อพัฒนา ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟัน ฝ่าอุปสรรคของครูด้านการรับรู้สาเหตุและ ความรับผิดชอบต่อปัญหา	3					3					
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารประยุกต์ใช้การ จัดอบรม/สัมมนาร่วมกับการโค้ชเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการพัฒนาครูด้านการรับรู้ สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา โดย มุ่งเน้นให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็น สาเหตุของปัญหาได้	3					2	1				
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารจัดหา แหล่งข้อมูลและแนวทางการ บูรณาการ การโค้ชและการจัดอบรม/สัมมนา ที่ใช้ การวิจัยเป็นฐานเพื่อพัฒนา ความสามารถด้านการรับรู้สาเหตุและความ รับผิดชอบต่อปัญหาของครู	3					2	1				อาจจะยกตัวอย่าง การจัดอบรม/ สัมมนาที่ใช้ การ วิจัยเป็นฐาน
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารประเมินผลการ พัฒนาความสามารถด้านการรับรู้สาเหตุ	3					3					อาจเพิ่มเติม วิธีดำเนินการการ

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ	
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด						
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
และความรับผิดชอบต่อปัญหาของครูตาม สภาพจริง และนำผลการประเมินมา ปรับปรุงพัฒนาโดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถ วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหา ได้												รับรู้สาเหตุของ ปัญหา โดยการ วิเคราะห์ Fish Bone Analysis ที่ น่าสนใจนำมาใช้ อบรมครูให้เข้าใจ และใช้ในการ วิเคราะห์สาเหตุ ปัญหา
แนวทางย่อย 3.2 เพิ่มประสิทธิภาพการ พัฒนาผ่านออนไลน์/ อีเลิร์นนิ่งในการ พัฒนาการรับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบ ต่อปัญหาของครู	3					3						
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารสำรวจและ ติดต่อประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอกที่สามารถให้การสนับสนุนการ พัฒนาผ่านออนไลน์/ อีเลิร์นนิ่ง ที่ช่วย พัฒนาการวิเคราะห์ปัจจัยและสาเหตุของ ปัญหาหรืออุปสรรคของครูได้	3					3						อ า จ จ ะ เ พิ ม ตัวอย่างเนื้อหาที่ ครูควรรู้เพื่อที่จะ สามารถวิเคราะห์ หาสาเหตุของ ปัญหาได้
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารและครูร่วมกัน กำหนดแนวทางในการพัฒนาผ่านออนไลน์/อี เลิร์นนิ่งที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ศักยภาพของครูและการรับรู้สาเหตุและความ รับผิดชอบต่อปัญหาของครูได้	3					3						
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารให้การสนับสนุน อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่ จำเป็นและเอื้อต่อการพัฒนาผ่านออนไลน์/	3					3						

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขต ราชบุรี 3 ตามแนวคิดความสามารถในการ เผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ	
	มากที่สุด ---> น้อยที่สุด					มากที่สุด ---> น้อยที่สุด						
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
อีเลิร์นนิ่งเพื่อพัฒนาความสามารถในการ วิเคราะห์องค์ประกอบปัญหาและอุปสรรค												
แนวทางย่อย 3.3 สนับสนุนการใช้ระบบที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์ จำลองเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการรับรู้ สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหาของครู	3					3						
วิธีดำเนินการ 1) ผู้บริหารสำรวจความ คาดหวังของครูในการบูรณาการวิธีระบบที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผ่านสถานการณ์ จำลองเพื่อพัฒนาการรับรู้สาเหตุและความ รับผิดชอบต่อปัญหา เพื่อให้ตอบสนองต่อ ความต้องการของครู	2	1				1	2					ยังมองไม่ออกใน การบูรณาการ อาจจะยกตัวอย่าง เพื่อให้ผู้ที่นำ แนวทางนี้ไปใช้ สามารถนำไปใช้ ได้อย่างชัดเจน
วิธีดำเนินการ 2) ผู้บริหารและครูร่วมกัน จัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติการบูรณาการวิธี ระบบที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผ่าน สถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาครูด้านการรับรู้ สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา	2	1				1	2					
วิธีดำเนินการ 3) ผู้บริหารและครูร่วมกัน ขับเคลื่อนการพัฒนาการบูรณาการวิธี ระบบที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผ่าน สถานการณ์จำลองเพื่อพัฒนาครูด้านการ รับรู้สาเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา	2	1				1	2					

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

1. หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
2. หนังสือขอทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
3. หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย
4. หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร ๐ ๒๒๑๘ ๒๕๖๕-๙๗ ต่อ ๗๐๖๒

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๐๕๘

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร ภูโลภาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพย์สุดา จิวใจ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิต ๖๔๘๐๐๒๙๖๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี ๓ ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค” โดยมี อาจารย์ ดร.พงษ์ลิขิต เพชรผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตั้งกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทร์ตัน เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร ๐ ๒๒๑๘ ๒๕๖๕-๙๗ ต่อ ๗๐๖๒

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๐๕๘

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพย์สุดา จิวใจ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิต ๖๔๘๐๐๒๙๖๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี ๓ ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค” โดยมี อาจารย์ ดร.พงษ์ลิขิต เพชรผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทร์ตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา



ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๐๕๘

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ดร.พงษ์ดนัย เดชเดชาโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพย์สุดา จี๋ใจ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิสิต ๖๔๘๐๐๒๙๖๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี ๓ ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค” โดยมี อาจารย์ ดร.พงษ์ลิขิต เพชรผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรินทร์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๖๕๒๓๙๙๑๗๘ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ๖๔๘๐๐๒๙๖๒๗@student.chula.ac.th



ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๔๐๓

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอตกลงใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางแพปฐมพิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพย์สุดา จี๋ใจ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิสิต ๖๔๘๐๐๒๙๖๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี ๓ ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค” โดยมี อาจารย์ ดร.พงษ์ลิขิต เพชรผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามกับคณะผู้บริหารและคณะครู ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๖ ๕๒๓๙ ๙๑๗๘ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ bonuzzthipsuda@gmail.com



ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๐๘๓

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. ๑๐๓๓๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสายธรรมจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพย์สุดา จีวใจ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย สารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนา
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี ๓ ตามแนวคิด
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค” โดยมี อาจารย์ ดร.พงษ์สิทธิ์ เพชรผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑ ท่าน รอง
ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑ ท่าน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ จำนวน ๘ ท่าน และครูผู้สอน จำนวน ๓
ท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๖๕๒๓๙๙๑๗๘ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ๖๔๘๐๐๒๙๖๒๗@student.chula.ac.th

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๐๘๔



สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. ๑๐๓๓๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพย์สุดา จิวใจ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย สารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนา
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี ๓ ตามแนวคิด
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค” โดยมี อาจารย์ ดร.พงษ์ลลิตา เพชรผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑ ท่าน รอง
ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑ ท่าน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ จำนวน ๘ ท่าน และครูผู้สอน จำนวน ๓
ท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๖๕๒๓๙๙๙๑๗๘ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ๖๔๘๐๐๒๙๖๒๗@student.chula.ac.th

ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๐๘๕



สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. ๑๐๓๓๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพย์สุดา จิวใจ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย สารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนา
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี ๓ ตามแนวคิด
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค” โดยมี อาจารย์ ดร.พงษ์ลิขิต เพชรผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑ ท่าน รอง
ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑ ท่าน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ จำนวน ๘ ท่าน และครูผู้สอน จำนวน ๓
ท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๖๕๒๓๙๙๙๑๗๘ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ๖๔๘๐๐๒๙๖๒๓๗@student.chula.ac.th



ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๐๘๖

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. ๑๐๓๓๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเนกขัมมิวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพย์สุดา จิวใจ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย สารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนา
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี ๓ ตามแนวคิด
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค” โดยมี อาจารย์ ดร.พงษ์ลิขิต เพชรผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑ ท่าน รอง
ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑ ท่าน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ จำนวน ๘ ท่าน และครูผู้สอน จำนวน ๓
ท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๖๕๒๓๙๙๑๗๘ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ๖๔๘๐๐๒๙๖๒๗@student.chula.ac.th



ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๐๘๗

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กทม. ๑๐๓๓๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโสภณศิริราษฎร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวทิพย์สุดา จิวใจ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย สารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนา
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี ๓ ตามแนวคิด
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค” โดยมี อาจารย์ ดร.พงษ์ลิขิต เพชรผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑ ท่าน รอง
ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน ๑ ท่าน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ จำนวน ๘ ท่าน และครูผู้สอน จำนวน ๓
ท่าน ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว
เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทร์ตัน เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๖๕๒๓๙๙๑๗๘ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ๖๔๘๐๐๒๙๖๒๗@student.chula.ac.th



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. ๘๒๕๘๕
 ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๔๐๓ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัตติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย นางสาวทิพย์สุดา จิวใจ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิต ๖๔๘ ๐๐๒๙๖ ๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี ๓ ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค” โดยมี อาจารย์ ดร.พงษ์สิทธิ์ เพชรผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางดังกล่าว ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)
 ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. ๘๒๕๘๕
 ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๔๐๓ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน อาจารย์ ดร.อภิรดี จรรย์รังษีโรจน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย นางสาวทิพย์สุดา จิวใจ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิต ๖๔๘๐๐๒๙๖๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี ๓ ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค” โดยมี อาจารย์ ดร.พงษ์ลิขิต เพชรผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางดังกล่าว ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)
 ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา



ที่ อว ๖๔.๖(๒๗๔๗)/๔๐๓

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เรียน ดร.พงษ์ดนัย เดชเดชาโชติ ผู้อำนวยการโรงเรียนสายธรรมจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

ด้วย นางสาวทิพย์สุดา จิวใจ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เลขประจำตัวนิต ๖๔๘๐๐๒๙๖๒๗ อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยสารนิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สหวิทยาเขตราชบุรี ๓ ตามแนวคิดความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค” โดยมี อาจารย์ ดร.พงษ์ลิขิต เพชรผล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางดังกล่าว ทั้งนี้สិทธิ์ผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทร์ตน์ เจริญกุล)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: ๐๖ ๕๒๓๙ ๙๑๗๘ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ bonuzzthipsuda@gmail.com

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

นางสาวทิพย์สุดา จิวใจ เกิดเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2539 ที่อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง วิชาเอกการศึกษาพิเศษคู่ภาษาอังกฤษ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา การแนะแนวและการศึกษาพิเศษ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2562 ศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2564 ด้านการทำงาน ปัจจุบันรับราชการครู โรงเรียนสายธรรมจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ