

การวิเคราะห์องค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลง
ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี*

THE FACTOR ANALYSIS OF CHANGE-ADOPTION ACCEPTANCE IN
ACTIVE LEARNING MANAGEMENT OF THE TEACHERS UNDER
PATTANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ซากาเรีย บากา

Sakariya Baka

ชวลิต เกิดทิพย์

Chawalit Kerdtip

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

Prince of Songkla University, Pattani Campus, Thailand

E-mail: Lang.koan2@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) เพื่อศึกษาระดับองค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) เพื่อเปรียบเทียบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ในแต่ละองค์ประกอบจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้รูปแบบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยจากผู้ตอบแบบสอบถาม 517 ฉบับ ซึ่งเป็นอัตราส่วน 1 : 11 คิดเป็นร้อยละ 91.67 จากแบบสอบถามทั้งหมด 564 ฉบับ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม Rating scale แบบ Likert scale ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .943 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และทดสอบค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การใฝ่รู้ต่อสิ่งใหม่ ความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาผู้เรียน การมีอิสระ

* Received 19 June 2021; Revised 20 July 2021; Accepted 23 September 2021

ในการทำงาน การสื่อสารเพื่อสร้างความท้าทาย และ การกำหนดเป้าหมายในวิชาชีพครู 2) ระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขนาดต่างกันมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงานพบว่ามีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: วิเคราะห์องค์ประกอบ, การยอมรับการเปลี่ยนแปลง, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

The purpose of this research was 1) factor analysis of change-adoption acceptance in active learning management 2) study the levels the change-adoption acceptance in active learning management of the teachers under Pattani Primary Educational Service Area Office and 3) compare the change-adoption acceptance in active learning management of the teachers under Pattani Primary Educational Service Area Office classified by the school sizes and working experiences. Use a quantitative research methodology. The sample of this study were teachers under Pattani Primary Educational Service Area Office. The responses of the questionnaires were 517, which was a ratio of 1: 11, representing 91.67 percent out of 564 questionnaires. The instrument used for this research was a Likert rating scale questionnaire with a reliability analysis of .943. The mean score, standard deviation, exploratory factor analysis, and F-test were calculated for the questionnaire data. The results revealed that there were about five factors of change-adoption acceptance in active learning management of the teachers under Pattani Primary Educational Service Area Office including Curiosity for the new, Determination to develop learners, working independently, communicating to create challenges, and targeting in the teaching profession. The study also found that the overall level of change-adoption acceptance was at a high level, and the change-adoption acceptance of the teachers from different school sizes had significantly different at .001. When classified by work experience, the result showed there was no difference in change-adoption acceptance among those teachers.



Keywords: Factor analysis, Change-adoption acceptance, Active learning management

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุด ในการพัฒนาสังคมให้คนซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมเป็นคนมีคุณภาพ คุณธรรม กล่าวคือ การศึกษาช่วยสร้างจิตสำนึกในการเป็นมนุษย์ มีจิตวิญญาณของผู้มีอารยธรรมทางปัญญาและความงดงามทางจิตใจ การศึกษาสร้างให้คนมีความรู้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ มีความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคของชีวิต การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกวัย การศึกษายังเป็นพื้นฐานสำคัญยิ่งต่อความเจริญของสังคมและประเทศชาติ เพราะสังคมประเทศชาติจะก้าวหน้าหรือเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถอุปนิสัยโดยรวมของคนในชาติ และสิ่งและสิ่งที่จะช่วยสร้างเอกลักษณ์ร่วมของพลเมืองในชาติได้ คือการศึกษา โดยผ่านผู้ที่ทำหน้าที่โดยตรง คือ ครู เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ตามแนวทางการจัดการศึกษาที่ถูกต้อง (กรรณิการ์ โพธิ์รัตนพิทักษ์, 2550)

ปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนเป็นสิ่งที่ผู้สอนควรมีการออกแบบและวางแผนอย่างรอบคอบ เพราะผู้เรียนยุคปัจจุบันเป็นผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นผู้เรียนที่สนใจที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา มีความคิดเชิงเหตุผลเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้ เป็นคนดี มีคุณธรรม และเป็นผู้เรียนที่มีจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ชอบเรียนรู้จากการลงมือทำ และเรียนรู้จากสื่อหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ (ธนพล บรรดาศักดิ์ และคณะ, 2559) จึงเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องวางแผน การจัดการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย ควรเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ลดบทบาทตนเองมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สนุกกับการค้นหาสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยี และรูปแบบการสอนที่เหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จนเกิดการสะท้อนคิดและเกิดองค์ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งวิธีการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้มากขึ้น

ในทางปฏิบัติครูบางคนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ยังสอนโดยการเน้นเนื้อหาไม่จัดบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง บรรยากาศการเรียนการสอนไม่สนุกสนาน น่าเบื่อ จึงทำให้นักเรียนบางส่วนไม่มีความกระตือรือร้น ไม่สนใจการเรียน (สมลักษณ์ มจรุสสุวรรณ, 2548) แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่ยังคงคุ้นเคยกับการถ่ายทอดความเชี่ยวชาญของตนให้ลูกศิษย์ ปัญหาสำคัญที่ไม่สามารถขับเคลื่อนหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการในการจัดการเรียนรู้ คือตัวครูที่ยังไม่เปิดใจพร้อมรับกับสิ่งที่กำลังเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ทั้งด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาท ทั้งตัวนักเรียนที่มีพฤติกรรมการเรียนเปลี่ยนไป ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงไปได้มากนัก ปัญหาในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาข้างต้นจะเห็นว่าผู้สอนยังอยู่

ในพื้นที่ปลอดภัย (Comfort zone) ของตนเอง จนกลายเป็นวัฒนธรรมที่ปฏิบัติต่อกันมาอย่างต่อเนื่อง นักวิชาการเรียกพฤติกรรมที่ปฏิบัติจนเป็นนิสัยและเรียกสิ่งนี้ว่า “วัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน” ธนายุ ข้าละม้าย กล่าวว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยนั้นมีรากฐานจากค่านิยมที่ฝังแน่นอยู่ในบุคลากรทั้งหมดทุกระดับในองค์กรในการให้ความสำคัญที่เกี่ยวกับความปลอดภัยทั้งต่อคนในองค์กรและสาธารณชนที่เกี่ยวข้องและยังรวมถึงความมุ่งมั่นของคนและองค์กร อันที่จะสนับสนุนและเผยแพร่สื่อสารเรื่องราวเกี่ยวกับความปลอดภัยพร้อมทั้งกระตุ้นหรือรื้อฟื้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมโดยเรียนรู้จากความผิดพลาดตลอดจนส่งเสริมตอนแทนการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมดังกล่าว (ธนายุ ข้าละม้าย, 2549)

จากรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-net) พบว่า ค่าสถิติพื้นฐานผลการทดสอบ O-NET ปีการศึกษา 2562 จังหวัดปัตตานี มีผลสัมฤทธิ์ ต่ำกว่าประเทศในทุกรายวิชา (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2562) ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้เป็นสาเหตุหนึ่งส่งผลให้ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-net) ต่ำกว่าเกณฑ์ จากทฤษฎีการเรียนรู้และความจำ กรวยประสบการณ์ “Cone of Learning” ของ Edgar Dale นักการศึกษาระดับโลก กล่าวว่า “มนุษย์จะมีความจำคงเหลือมากกว่าร้อยละ 90 ก็ต่อเมื่อได้ลงมือปฏิบัติ หรือสัมผัสจริงในสิ่งนั้น ๆ โดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่มีการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการมีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็น การนำเสนอ และการลงมือปฏิบัติ หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงที่ทำให้ผู้เรียนสามารถจดจำความรู้เหล่านั้นได้มากขึ้น (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559)

การแก้ไขปัญหาให้ผู้สอนยอมรับและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้นจะต้องอาศัยหลักการและแนวคิดทางด้าน ความคิด ความเชื่อ วิธีการต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวแปรสำคัญในการเปลี่ยนแปลงนั้น เฉลิมพล สุปัญญาบุตร ได้กล่าวว่า สภาพปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอาจเป็นเพราะว่าครูยังไม่ได้รับการสร้างความเข้าใจ และเตรียมความพร้อมอย่างเพียงพอในการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ไปใช้ รวมถึงยังไม่เข้าใจเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างแท้จริง ส่งผลให้ครูไม่เข้าใจบริบทของมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดอย่างถ่องแท้ เพราะการเรียนรู้ที่ระบุในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเน้นการปฏิบัติ แต่ครูส่วนใหญ่ยังยึดอยู่กับความเข้าใจในการสอนแบบเดิม ๆ คือ การสอนเน้นการท่องจำทั้งที่กำลังใช้หลักสูตรอิงมาตรฐานที่ต้องสอนแบบเชิงรุก (Active learning) (เฉลิมพล สุปัญญาบุตร, 2562) จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเพื่อให้ถึงทราบตัวแปรหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยผู้วิจัยจะนำตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละด้านไปสร้างแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป เพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูให้สามารถยกระดับในการทำงานเพื่อพัฒนาการศึกษาต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี
2. เพื่อศึกษาระดับองค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี
3. เพื่อเปรียบเทียบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ในแต่ละองค์ประกอบจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจโดยมุ่งศึกษาการองค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ประชากรที่ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี จำนวน 5,709 คน จากทั้งหมด 341 โรงเรียน ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Hair, J. F., et al. ที่ได้กำหนดอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างสูงสุด 1: 20 และอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างต่ำสุด คือ 1: 5 (Hair, J. F. et al., 1998) ซึ่งตัวแปรที่ผ่านการคัดกรองในครั้งนี้จำนวน 47 ตัวแปร ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้อัตราส่วน 1:11 ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 517 คน ใช้วิธีการสุ่มด้วยวิธีการแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ระดับขนาดของโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์แบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์เพื่อสกัดตัวแปร ที่เป็นปัจจัยในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ได้ 47 ตัวแปร แล้วนำมาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครูมีลักษณะเป็นแบบเลือกรายการ (Checklist) และ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบ Likert จำนวน 47 ข้อ แล้วนำแบบสอบถามตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ใช้วิธีการตรวจสอบค่าความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหา โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่ไม่ใช่กลุ่ม

ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.943

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี โดยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเป็นให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยส่งให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมกับแบบสอบถามและชี้แจงรายละเอียดการทำแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจ และได้รับแบบสอบถามที่ส่งกลับ 517 ฉบับ ซึ่งเป็นอัตราส่วน 1 : 11 คิดเป็น สามารถคิดเป็น ร้อยละ 91.67 จากแบบสอบถามทั้งหมด 564 ฉบับที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล เริ่มจากการวิเคราะห์องค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี โดยตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติ Kaiser-Meter-Olkin (KMO) and Bartlett's test of sphericity ได้ค่า .965 ซึ่งมากกว่า .5 และเข้าสู่ 1 แสดงว่าข้อมูลที่ได้มีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis จากการทดสอบสมมติฐาน Bartlett's test of sphericity พบว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถใช้เทคนิค Factor Analysis ได้ จากนั้นได้วิเคราะห์องค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละของความแปรปรวนสะสม โดยวิเคราะห์จากเมตริกซ์สหสัมพันธ์ หลังจากนั้นสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบสำคัญ (Principal Component Analysis) โดยเลือกองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่าหรือ เท่ากับ 1 และหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบ Orthogonal Rotation เพื่อช่วยให้สามารถกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ร่วมกันเป็นองค์ประกอบหนึ่งได้ชัดเจนยิ่งขึ้นด้วยวิธี Varimax (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2545); (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551); (ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) เพื่อหาองค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี โดยใช้เกณฑ์คัดเลือกข้อคำถาม (ตัวแปร) ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีอย่างน้อย 3 ตัวแปรขึ้นไปจึงถือว่าเป็น 1 องค์ประกอบ แล้วมาตั้งชื่อองค์ประกอบโดยพิจารณาจากตัวแปรทั้งหมดในองค์ประกอบ แล้วกำหนดชื่อให้ครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดในองค์ประกอบ โดยคำนึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรที่มีค่ามากที่สุดก่อน รองลงมาตามลำดับ

ขั้นต่อมาคือการเปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การในปฏิบัติงาน โดยใช้



การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างทดสอบพหุคูณด้วยวิธีการ LSD

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละของความแปรปรวนสะสมของการวิเคราะห์องค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน (Eigenvalues)	ร้อยละของความ แปรปรวน	ร้อยละของความ แปรปรวนสะสม
1	18.509	39.381	39.381
2	2.390	5.084	44.465
3	1.700	3.616	48.082
4	1.402	2.982	51.064
5	1.188	2.528	53.592

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกนเท่ากับ 18.509 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 39.381 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .535 – .720 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การใฝ่รู้ต่อสิ่งใหม่”

องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.390 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 44.465 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .527 – .702 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาผู้เรียน”

องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.700 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 48.082 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .612 – .553 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การมีอิสระในการทำงาน”

องค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.402 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 51.064 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .665 – .508 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การสื่อสารเพื่อสร้างความท้าทาย”

องค์ประกอบที่ 5 ค่าไอเกนเท่ากับ 1.188 ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 53.592 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .686 – .675 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “การกำหนดเป้าหมายในวิชาชีพครู”

2. ผลการศึกษาระดับองค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบการกำหนดเป้าหมายในวิชาชีพครูมีระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สูงกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ และ องค์ประกอบความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบ

องค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี	\bar{X}	S.D.	ระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
1. การใฝ่รู้ต่อสิ่งใหม่	4.14	.484	มาก
2. ความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.95	.488	มาก
3. การมีอิสระในการทำงาน	4.05	.503	มาก
4. การสื่อสารเพื่อสร้างความท้าทาย	4.13	.497	มาก
5. การกำหนดเป้าหมายในวิชาชีพครู	4.18	.518	มาก
รวม	4.09	.416	มาก

3. ผลการเปรียบเทียบขององค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ในแต่ละองค์ประกอบ ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบขององค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายองค์ประกอบ

การยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ขนาดโรงเรียน						F	sig	คูที่ต่างกัน
	เล็ก		กลาง		ใหญ่				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. การใฝ่รู้ต่อสิ่งใหม่	4.21	0.454	4.08	0.487	4.28	0.464	7.729	.001***	(1,2), (2,3)
2. ความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.99	0.418	3.89	0.492	4.12	0.486	9.677	.001***	(2,3)
3. การมีอิสระในการทำงาน	4.17	0.469	3.99	0.518	4.14	0.451	6.103	.002**	(1,2), (2,3)
4. การสื่อสารเพื่อสร้างความท้าทาย	4.17	0.452	4.06	0.508	4.32	0.442	12.253	.001***	(1,3), (2,3)



การยอมรับการเปลี่ยนแปลงใน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ขนาดโรงเรียน						F	sig	คู่ที่ ต่างกัน
	เล็ก		กลาง		ใหญ่				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
5. การกำหนดเป้าหมายใน วิชาชีพครู	4.25	0.482	4.1	0.518	4.35	0.501	10.407	.001***	(1,2), (2,3)
รวม	4.16	0.358	4.02	0.424	4.24	0.383	12.768	.001***	(1,2) (2,3)

** หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, ***มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อเปรียบเทียบครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันด้วยวิธีทดสอบพหุคูณด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต่ำกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบการใฝ่รู้ต่อสิ่งใหม่ มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อเปรียบเทียบครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันด้วยวิธีทดสอบพหุคูณด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตามลำดับ องค์ประกอบความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อเปรียบเทียบครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันด้วยวิธีทดสอบพหุคูณด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 องค์ประกอบการมีอิสระในการทำงาน มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันด้วยวิธีทดสอบพหุคูณด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ องค์ประกอบการสื่อสารเพื่อสร้างความท้าทาย มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อเปรียบเทียบครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันด้วยวิธีทดสอบพหุคูณด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตามลำดับ องค์ประกอบการ

กำหนดเป้าหมายในวิชาชีพครูมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อเปรียบเทียบครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันด้วยวิธีทดสอบพหุคูณด้วยวิธีการ LSD พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละองค์ประกอบ ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบองค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายองค์ประกอบ

การยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ประสบการณ์ปฏิบัติงาน						F	sig	คู่ที่ต่างกัน
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. การใฝ่รู้ต่อสิ่งใหม่	4.15	.396	4.17	.513	4.12	.496	.558	.572	-
2. ความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.90	.481	3.98	.505	3.95	.480	.721	.487	-
3. การมีอิสระในการทำงาน	4.02	.440	4.06	.503	4.06	.528	.226	.798	-
4. การสื่อสารเพื่อสร้างความท้าทาย	4.15	.468	4.14	.539	4.11	.481	.166	.847	-
5. การกำหนดเป้าหมายในวิชาชีพครู	4.19	.467	4.20	.523	4.16	.536	.230	.795	-
รวม	4.08	.353	4.11	.441	4.08	.423	.238	.788	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกันมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี นำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. องค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใฝ่รู้ต่อสิ่งใหม่ คือ การที่ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีนิสัยชอบค้นคว้าความรู้และ



ทดลองใช้สื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าถึงองค์ความรู้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับ ทฤษฎีการแพร่กระจายและการยอมรับนวัตกรรมของ Rogers, E. M. & Shoemaker, F. F. ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการในการยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นความรู้ คือการที่ผู้รับนวัตกรรมได้รับความรู้หรือเสาะหาความรู้ต่าง ๆ ขึ้นโน้มน้าว คือการที่ผู้รับนวัตกรรมให้ความสนใจต่อสิ่งใหม่นั้น ๆ ขั้นตัดสินใจ คือการที่ผู้รับนวัตกรรมได้พิจารณาถึงข้อดีข้อเสียของนวัตกรรมใหม่ ๆ เหล่านั้น นำไปสู่ขั้นลงมือปฏิบัติ หรือทดลองปฏิบัติจนเกิดผล (Rogers, E. M. & Shoemaker, F. F., 1971) 2) ความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาผู้เรียน คือ การที่ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง นำไปสู่องค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ สอดคล้องกับ Bonwell, C. & Eison, J. A. กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวา คือ การจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนทำบางสิ่งบางอย่างและการคิดเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างที่พวกเขา กำลังลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนครูต้องรู้จักหา ลูกเล่นใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้สึกสนุกกับการเรียน ได้ลงมือปฏิบัติหลาย ๆ อย่างจนเกิดเป็น องค์ความรู้และทักษะกระบวนการต่าง ๆ (Bonwell, C. & Eison, J. A., 1991) 3) การมีอิสระในการทำงาน คือ ครูได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามศักยภาพและความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งรับฟังข้อคิดเห็นจากหลาย ๆ ด้านเพื่อนำมาปรับใช้ให้ประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการที่ครูจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้นั้นครูต้องได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บริหาร สอดคล้องกับ กระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Kotter, J.P. ที่กล่าวกระบวนการในการสร้างการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องเริ่มจากสร้างความตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แล้วสร้างทีมในการทำงานเพื่อพัฒนาให้ก้าวไปสู่เป้าหมาย แต่ต้องมีการเสริมแรงอย่างสม่ำเสมอ แต่การในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นครูต้องรับรู้รับฟังความฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นเพื่อที่จะสามารถปรับปรุงการสอนของตนเองได้ (Kotter, J. P., 1996) 4) การสื่อสารเพื่อสร้างความท้าทาย คือ ครูต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี เป็นนักตั้งคำถามที่สามารถกระตุ้นให้เกิดการคิดของผู้เรียนได้ รวมถึงความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือผู้เรียนได้ สอดคล้องกับพรณิภา กิจเอก ที่กล่าวว่า Active Learning เป็นกิจกรรมการเรียนรู้แบบกระตือรือร้น เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้มีโอกาสคิดและตัดสินใจ เกี่ยวกับการพูด การฟัง การอ่านและการเขียน การสะท้อนคิด และความรู้ที่ได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน และครูผู้สอน ตลอดจนมีการทบทวนความรู้และซักซ้อมการตอบข้อคำถามโดยผู้สอนสร้างสถานการณ์ กระตุ้น ซึ่งเน้นรับฟังความคิดเห็นและอำนวยความสะดวก (พรณิภา กิจเอก, 2550) ดังนั้นครูจึงต้องมีทักษะการสื่อสารหรือวาทกรรมที่ดี เพื่อที่จะสามารถสื่อสารจนทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างท้าทาย และ 5) การกำหนดเป้าหมายในวิชาชีพครู คือ การที่ครูมีความเข้าใจในบทบาทหน้าของตนเองและสามารถวางแผนการต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุมและมี

ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ Satir, V. ที่ได้กล่าวถึงภูเขาน้ำแข็งของคน (Personal iceberg metaphor) ว่า การเข้าถึงจิตใจและประสบการณ์ภายในของบุคคลต้องมองลึกเข้าไปจนกระทั่งมองเห็นองค์ประกอบทั้งหมดที่ทำให้บุคคลตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต หนึ่งในนั้นคือความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งเป็นความต้องการ ความอยากได้ ยังรวมไปถึงความปรารถนา (Yearning) ที่ประกอบไปด้วย การปรารถนาต่อความรัก การยอมรับ และการเติบโตด้านต่าง ๆ (Satir, V., 1991) ดังนั้นครูจึงต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานในวิชาชีพของตนตนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. การศึกษาระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี พบว่า ระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยการกำหนดเป้าหมายในวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่า ครูต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถวางแผนการต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ คือการให้นักเรียนได้บรรลุจุดประสงค์ในการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนตามโครงสร้างรายวิชา จัดการเรียนการสอน บรรลุตามวัตถุประสงค์ ยังรวมไปถึงการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยกันพัฒนาบทเรียน มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ต้องการ มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับ วัฒนธรรมความปลอดภัยที่ Reason, J. ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรที่มี วัฒนธรรมความปลอดภัย ที่คนในองค์กรต้องมีวัฒนธรรมความเที่ยงธรรม คือการสร้าง ความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อความปลอดภัยของตนและเพื่อร่วมงาน (Reason, J., 1997) จนสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมายในวิชาชีพครูได้

องค์ประกอบความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนเชิงรุกต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ เพราะองค์ประกอบนี้ได้กล่าวถึง การที่ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง และความรู้ที่ได้ก็สามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ ผลที่ได้ อาจเกิดจากครูยังขาด ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไม่มีความมั่นใจตนเอง หรือมองไม่เห็นคุณค่าบางอย่างที่ตนเองมี ดังที่ Satir, V. ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะทำงานออกมาได้ดีนั้น ต้องต้องภายใต้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง มองเห็นคุณค่าหรือเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง จึงจะสามารถปรับตัวและยอมรับต่อสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น (Satir, V., 1991) สอดคล้องกับ เกลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการ



จัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยมีการศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้กล่าวว่า สภาพปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอาจเป็นเพราะว่าครูยังไม่ได้รับการสร้างความเข้าใจ และเตรียมความพร้อมในการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ไปใช้ รวมถึงยังไม่เข้าใจเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างแท้จริง เพราะการเรียนรู้ที่ระบุในมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดเน้นการปฏิบัติ แต่ครูส่วนใหญ่ยังยึดอยู่กับความเข้าใจในการสอนแบบเดิม ๆ คือ การสอนเน้นการท่องจำทั้งที่กำลังใช้หลักสูตรอิงมาตรฐานที่ต้องสอนแบบเชิงรุก (Active learning) (เฉลิมพล สุปัญญาบุตร, 2562)

3. การเปรียบเทียบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ในแต่ละองค์ประกอบจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า การยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ในแต่ละองค์ประกอบจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยที่ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงจัดการเรียนรู้เชิงรุกต่ำกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เนื่องจากบริบทของโรงเรียนแต่ละขนาดแตกต่างกัน ดังนั้นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนแต่ขนาดไม่เหมือนกัน โรงเรียนขนาดใหญ่อาจมีความพร้อมในหลาย ๆ ด้านทั้งด้านทรัพยากร สื่อการสอน เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอพร้อมทำให้ครูมีการปรับตัวได้ง่ายและยอมรับในระดับมากที่สุด โรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นโรงเรียนที่มีทรัพยากรที่ค่อนข้างจำกัดแต่มักมีนักเรียนจำนวนไม่มากทำให้ง่ายต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการต่าง ๆ แต่ก็ยังไม่สามารถเทียบเท่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดกลางที่มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ต่ำกว่าขนาดใหญ่และขนาดเล็ก อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนนักเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก แต่ขาดทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับ สุพิช ชัยมงคล ทำการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง พบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้สอนระดับประถมในพื้นที่สูงมีข้อจำกัดเรื่องของจำนวนอัตราและประสบการณ์ในการเรียนรู้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งพบว่า ครูผู้สอนที่จัดการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก หรือพื้นที่ชนบท ดังนั้นกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สร้างความรู้ ทักษะ ตระหนัก และเจตคติที่ดี 2) พัฒนาสมรรถนะของครูตามตัวชี้วัด 3) เสริมสร้างความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) ยกย่องสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ (สุพิช ชัยมงคล, 2556) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาปัทตานีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีองค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแตกต่างกันทั้ง 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) การใฝ่รู้ต่อสิ่งใหม่ 2) ความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) การมีอิสระในการทำงาน 4) การสื่อสารเพื่อสร้างความท้าทาย และ 5) การกำหนดเป้าหมายในวิชาชีพครู โดยในองค์ประกอบที่ 1 2 4 และ 5 โรงเรียนขนาดใหญ่มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงที่สุดในทุกองค์ประกอบ อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่เป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน ทำให้ครูมีพฤติกรรมที่ค่อนข้างใฝ่รู้ ชอบแสวงหาสิ่งใหม่ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลาย โดยใช้ทักษะสื่อสารที่ช่วยกระตุ้นผู้เรียนได้ และมีความรับผิดชอบส่งผลให้ครูมีการกำหนดเป้าหมายในวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง ในส่วนขององค์ประกอบที่ 3 การมีอิสระในการทำงาน โรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สูงที่สุด อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ขาดความรู้ความสามารถในบางเรื่องทำให้ครูจึงต้องเปิดใจในการรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้อื่นรวมถึงตัวเรียนและค่อนข้างมีอิสระในการปฏิบัติงานทำให้เกิดการยอมรับในระดับที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ เมื่อเปรียบเทียบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาปัทตานีจำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่ามีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Satir, V. ที่ได้กล่าวถึงความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับบุคคล 3 ด้านได้แก่ ความเชื่อเกี่ยวกับคน ที่เชื่อว่าทุกคนเป็นคนดีและต้องการมีคุณค่า ความเชื่อเกี่ยวกับการปรับตัวและเผชิญปัญหา คือเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถจัดการกับปัญหาและพัฒนาตนเองได้ และ ความเชื่อด้านการเปลี่ยนแปลง ที่เชื่อว่าทุกคนล้วนเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น ไม่ว่าครูจะมีประสบการณ์ที่ต่างกันแต่ก็สามารถเรียนรู้และปรับตัวยอมรับในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ (Satir, V., 1991)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยการวิเคราะห์องค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาปัทตานี สรุปได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษาปัทตานี ได้แก่ การใฝ่รู้ต่อสิ่งใหม่ ความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาผู้เรียน การมีอิสระในการทำงาน การสื่อสารเพื่อสร้างความท้าทาย และ การกำหนดเป้าหมายในวิชาชีพครู 2) ระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่าครู องค์ประกอบการกำหนดเป้าหมายในวิชาชีพครูมีระดับการยอมรับสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในตัวของผู้สอนคือความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่วนองค์ประกอบความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาผู้เรียนมีระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนเชิงรุกต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ เพราะครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเท่าที่ควร 3)



การเปรียบเทียบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ในแต่ละองค์ประกอบจำแนกตามขนาดโรงเรียนครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขนาดต่างกันมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงานพบว่าการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ สถานศึกษาหรือผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการศึกษา พัฒนาและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดในโรงเรียนโดยเฉพาะในเรื่องของสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอนต่าง ๆ รวมถึงทักษะการสื่อสาร ที่จะช่วยให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการจัดการเรียนการสอน ควรส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีและตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น โดยที่ครูกุมมืออิสระในการคิดและปฏิบัติในแนวทางที่ตนเองต้องการ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถทำให้นักเรียนและสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้นให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ โพธิ์รัตนพิทักษ์. (2550). การศึกษาคุณลักษณะการเป็นครูของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผล การศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for windows. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24. วารสารแสง อีสาน มหาวิทยาลัยมหาสารคามวารสารวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน, 16(2), 266-280.
- ธนพล บรรดาศักดิ์ และคณะ. (2559). การเป็นผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21: มุมมองจากอาจารย์ และนักศึกษาพยาบาล. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 4(2), 175-189.
- ธนายุ ขำละม้าย. (2549). กระบวนการพัฒนาวัฒนธรรม ความปลอดภัยของนักบิน กองทัพอากาศ. ใน รายงานการวิจัย. โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ สถาบันวิชาทหารอากาศชั้นสูง กองบัญชาการการศึกษา.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). การจัดการเรียนรู้เชิงรุก. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ทริป เฟลล์ เอ็ดดูเคชั่น.
- พรธัญญา กิจเอก. (2550). ผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบกระตือรือร้นต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อวิชาเคมีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดปทุมธานี. ใน

- วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2556). การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย = Multivariate statistical analysis for research. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2562). รายงานผล O-NET ด้วยแผนที่ประเทศไทย. เรียกใช้เมื่อ 20 พฤศจิกายน 2563 จาก <https://www.niets.or.th/th/catalog/view/3121>
- สมลักษณ์ มจฺรสุววรรณ. (2548). การศึกษาบรรยากาศการจําระบวนการเรียนรู้ของครูเอกชนสังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานครเขต 4. ใน สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2545). การใช้สถิติในการวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เฟื่องฟ้า พรินติ้ง จำกัด.
- สุพิช ชัยมงคล. (2556). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 10(18), 61-71.
- Bonwell, C. & Eison, J. A. (1991). Active Learning : Creative Excitement in the Classroom. In ASHE-ERIC Higher Education Reports No. 1. Washington, D. C.
- Hair, J. F. et al. (1998). Multivariate data analysis. (5th ed). New Jersey: Prentice.
- Kotter, J. P. (1996). Leading Change. Boston: Harvard Business School Press.
- Reason, J. (1997). Managing the Risks of Organizational Accidents. Hants: Ashgate.
- Rogers, E. M. & Shoemaker, F. F. (1971). A Cross Cultural Approach. Communication of Innovation. (2nd ed.). New York: Free Press.
- Satir, V. (1991). The Satir Model. California: Science and behavior books, Inc.