

บทความวิจัย (Research Article)

การประเมินกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของครู ในโครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น: การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์กลุ่มแฝง ASSESSMENT FOR TRANSFORMATIVE LEARNING PROCESS OF TEACHERS IN TEACHERS FOR LOCAL DEVELOPMENT PROJECT: AN APPLICATION OF USING LATENT CLASS ANALYSIS

Received: May 5, 2020

Revised: June 26, 2020

Accepted: June 30, 2020

ณัฐกานต์ ประจันบาน^{1*} และปกรณ์ ประจันบาน²
Nattakan Prachanban^{1*} and Pakorn Prachanban²

^{1,2}ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

^{1,2}Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok 65000, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: Nattakan.b14@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับและกลุ่มแฝงของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของครูที่เข้าร่วมโครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตัวอย่างวิจัย คือ ครูในโครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 691 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบวัดผ่านตรวจคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา ความตรงเชิงโครงสร้าง อำนาจจำแนก และความเที่ยง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์กลุ่มแฝง ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ครูมีระดับของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ ดังนี้ 1) ด้านการประเมินกรอบความคิดที่แตกต่างภายในจิตใจ ($M = 4.255, SD = 0.476$) 2) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างทางเลือกหรือแนวทางในการเรียนรู้แบบใหม่ ($M = 4.203, SD = 0.485$) 3) ด้านการวางแผนในการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่ ($M = 4.087, SD = 0.522$) และ 4) ด้านการสร้างและบูรณาการสมรรถนะเข้ากับความรู้และประสบการณ์ภายใต้มุมมองใหม่ ($M = 3.847, SD = 0.439$) ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) มีค่าอยู่ระหว่าง 11.192 ถึง 12.782

2. การวิเคราะห์กลุ่มแฝงกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของครู สามารถจำแนกกลุ่มแฝงได้ทั้งหมด 4 กลุ่มแฝง ประกอบไปด้วย กลุ่มแฝงที่ 1 กลุ่มกำลังตระหนักคิดต่อการเปลี่ยนแปลง ($M = 3.089-3.346, SD = 0.044-0.057$) กลุ่มแฝงที่ 2 กลุ่มกำลังตัดสินใจเพื่อการเปลี่ยนแปลง ($M = 3.659-3.922, SD = 0.026-0.069$) กลุ่มแฝงที่ 3

กลุ่มยอมรับการเปลี่ยนแปลง ($M = 3.842-4.339$, $SD = 0.042-0.075$) และกลุ่มแฝงที่ 4 กลุ่มแสดงพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลง ($M = 4.254-4.739$, $SD = 0.023-0.040$)

คำสำคัญ: กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น การวิเคราะห์กลุ่มแฝง

Abstract

The purposes of this research was to analyze levels and latent class according to transformative learning process of Teachers for Local Development Project. The sample were 691 teachers in TLD project. Data were collected by a 5-point rating scale about transformative learning process. It had content validity, construct validity, discrimination, and reliability. The data were then analyzed by latent class analysis. The research findings were as followed:

1. The teachers had levels of transformative learning process for the overall at a high level. When considering each aspect, it was found that 1) assessment of conceptual differences in mind ($M = 4.255$, $SD = 0.476$), 2) knowledge sharing for creating new alternatives and learning ($M = 4.203$, $SD = 0.485$), 3) planning of preparing for creating new roles ($M = 4.087$, $SD = 0.522$), and 4) creating and integrating competencies with knowledge and experience by new perspective ($M = 3.847$, $SD = 0.439$). It also had coefficient of variation between 11.192 - 12.782.

2. The analysis of latent class according to transformative learning process of teachers in TLD project. The results revealed that latent class could be divided into 4 groups as follow: 1) the realizing for transformation ($M = 3.089-3.346$, $SD = 0.044-0.057$), 2) the deciding for transformation ($M = 3.659-3.922$, $SD = 0.026-0.069$), 3) the acceptance for transformation ($M = 3.842-4.339$, $SD = 0.042-0.075$), and 4) the behavior for transformation ($M = 4.254-4.739$, $SD = 0.023-0.040$).

Keywords: Transformative Learning Process, Teachers for Local Development (TLD), Latent Class Analysis

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ครู” คือบุคลากรที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาเพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด ข้อค้นพบที่สำคัญจากผลการศึกษาระบบโรงเรียนคุณภาพชั้นนำระดับโลกของ Mckinsey and Company โดยเซอร์ไมเคิลบาเบอร์ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับโรงเรียน คือ “คุณภาพของครูผู้สอน” การที่โรงเรียนมีคุณภาพระดับโลกมีปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การคัดคนที่เหมาะสมเพื่อเป็นครู 2) การพัฒนาให้ครูเป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ และ 3) การประกันระบบการจัดการเรียนการสอนที่ดีสำหรับผู้เรียนทุกคน (Network of Teacher Production and Development Institution in Lower Northern Region, 2018, pp. 1-24)

เครือข่ายสถาบันพัฒนาครูกำหนดให้เครือข่ายสถาบันฝ่ายผลิตครูเชิงพื้นที่ต้องร่วมมือกันกำหนดวิธีการในการพัฒนาครูใหม่ของโครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ภายหลังจากบรรจุแต่งตั้งจากต้นสังกัดแล้วอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 2 ปี (Induction Programs) มีวิสัยทัศน์เพื่อสร้างครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและชุมชนต่อเนื่องเป็นเวลา 10 ปี โดยเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาครูเชิงระบบในพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง นำโดยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของครูผู้ได้รับทุนที่ครอบคลุมทั้งความคิด (Mindset) ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการพัฒนา ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับเส้นทางอาชีพของครูผู้ช่วย โดยเครือข่ายมอบหมายให้สถาบันที่รับผิดชอบระดับจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการหรือจัดโครงการในภาพรวม วิธีการพัฒนาครูใหม่จะต้องเป็นการส่งเสริมศักยภาพเชิงวิชาการและวิชาชีพ สร้างสรรค์ชุมชนวิชาชีพครูเพื่อการเรียนรู้ (PLC) และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางสังคมของกลุ่มครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เติมเต็มคุณลักษณะของครูที่มีความเข้าใจในมิติด้านสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจของท้องถิ่น มีความรัก ความผูกพัน ในสถานศึกษาและชุมชน มีแรงบันดาลใจในการเป็นครือมีอาชีพและสามารถเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (Network of Teacher Production and Development Institution in Lower Northern Region, 2018, pp. 1-24)

ครูใหม่ในโครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 2 รุ่น ได้แก่ รุ่น 1 บรรจุแต่งตั้งปี 2559 และรุ่น 2 บรรจุแต่งตั้งปี 2560 ซึ่งผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการจากศูนย์เครือข่ายสถาบันการผลิตและพัฒนาครูภาคเหนือตอนล่างอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 2 ปี (Induction Programs) จึงควรมีศักยภาพในการใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Process) นำไปประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงความคิดและมุมมองต่อรอบความเชื่อเดิมของตนเองเกี่ยวกับจัดการศึกษา การเรียนรู้ของผู้เรียน และการพัฒนาชุมชน ส่งผลทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมาของครูมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะฉะนั้นการพัฒนาให้ครูเกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งและเป็นเป้าหมายสำคัญของโครงการ

แนวคิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Process) เป็นกระบวนการเรียนรู้สำคัญที่สามารถนำบุคคลไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเองจากภายใน เพื่อให้หลุดพ้นจากสภาพปัญหาหรือความรู้สึกที่ไม่พอใจในสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของบุคคลที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตนเองจากภายใน โดย Mezirow (2003) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงกรอบการอ้างอิง (Frame of Reference) ให้ดีกว่าเดิม ซึ่งได้แก่ มุมมอง ความเชื่อที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล และพฤติกรรมที่บุคคลนั้นปฏิบัติเป็นประจำโดยไม่รู้ตัว เพื่อที่จะทำให้บุคคลนั้นมีมุมมอง ความเชื่อที่ดีกว่าเดิม และส่งผลให้พฤติกรรมที่แสดงออกเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม Mezirow (2003) คิดค้นกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ความไม่สอดคล้องกันของความคิด ความรู้สึกที่มีมาก่อน (A disorienting dilemma) 2) การทบทวนหรือตรวจสอบตนเอง (A self-examination) 3) ประเมินอย่างมีวิचारณญาณ ในฐานคติของความรู้ สังคม วัฒนธรรมหรือจิตใจ (A critical assessment of epistemic, sociocultural, or psychic assumptions) 4) การอธิบายสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกไม่พอใจในเรื่องราวกับผู้อื่น (Relating discontent to others) 5) สำรวจทางเลือกในสร้างบทบาทใหม่ ความสัมพันธ์แบบใหม่ และการปฏิบัติแบบใหม่ (Exploration of options for

new roles, relationships, and actions) 6) การวางแผนเพื่อการปฏิบัติการตามเป้าหมาย (Planning a course of action) 7) การแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อนำไปใช้ตามที่ระบุในแผน (Acquisition of knowledge and skills for implementing one's plan) 8) การเตรียมพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่ (Provisional trying for new roles) 9) การสร้างสมรรถนะและความเชื่อมั่นในตนเองตามบทบาทใหม่ (Building of competence and self-confidence in new roles and relationships) และ 10) การบูรณาการความรู้ และประสบการณ์เข้ากับชีวิตภายใต้การกำหนดเข้าสู่ชีวิตบนพื้นฐานของมุมมองใหม่ (A reintegration into one's life on the basis of conditions dictated by one's new perspective) ต่อมา Mezirow (2012) เห็นว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงตนเอง เป็นกระบวนการสำคัญที่จะต้องได้รับการส่งเสริมและสร้างให้เกิดขึ้นในระบบการศึกษา เพราะเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนทางความคิดอย่างมีเหตุผล และการสะท้อนอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งจะช่วยพัฒนาลักษณะประชาธิปไตย คือ การยอมรับความแตกต่าง พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนและตัดสินใจเพื่อหาข้อสรุปที่ถูกต้อง รวมทั้งสามารถสังเกตและสะท้อนเกี่ยวกับตนเองได้ (Anussomrajakit, 2013)

อย่างไรก็ตาม การอบรมเชิงปฏิบัติการตามโครงการพัฒนาครูใหม่โดยศูนย์เครือข่ายสถาบันการผลิตและพัฒนาครูภาคเหนือตอนล่างยังขาดสารสนเทศเกี่ยวกับผลประโยชน์สมรรถนะครูที่สะท้อนกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของครูใหม่ที่ผ่านการอบรมทั้ง 2 รุ่น ที่จะใช้ในการบอกระดับและจัดกลุ่มของครูที่มีระดับของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน เพื่อนำผลไปใช้ในการกำกับ ติดตาม และพัฒนาครูใหม่ให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโครงการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิเคราะห์ระดับและกลุ่มแผนของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของครูใหม่ที่เข้าร่วมโครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เพื่อช่วยให้ทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับระดับและกลุ่มครูที่มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน และจะสามารถนำสารสนเทศดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพครู และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของครูในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ระดับและกลุ่มแผนของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของครูที่เข้าร่วมโครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรวิจัย คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การประเมินกรอบความคิดที่แตกต่างภายในจิตใจ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างทางเลือกหรือแนวทางในการเรียนรู้แบบใหม่ 3) การวางแผนในการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่ และ 4) การสร้างและบูรณาการสมรรถนะเข้ากับความรู้และประสบการณ์ภายใต้มุมมองใหม่

ประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูบรรจุใหม่ในโครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง ประจำปี 2562 รุ่นที่ 1 ที่บรรจุแต่งตั้งในปี 2559 เข้ารับการอบรมในปี 2560 จำนวน 395 คน และรุ่นที่ 2 ที่บรรจุแต่งตั้งในปี 2560 เข้ารับการอบรมในปี 2561 จำนวน 365 คน รวมทั้งสิ้น 760 คน

ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ ครูบรรจุใหม่ในโครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง ประจำปี 2562 รุ่นที่ 1 และ 2 จำนวน 691 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยโปรแกรมสำเร็จรูปจากเว็บไซต์ danielsoper.com (Soper, 2020) โดยกำหนดค่า Effect Size เท่ากับ .40 ค่า Probability Level เท่ากับ .05 ค่า Desired Power เท่ากับ .80 จำนวนตัวแปรแฝง เท่ากับ 5 และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ เท่ากับ 24 ได้จำนวนตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 376 คน ผู้วิจัยขดเคยการสูญหายหรือข้อมูลไม่ครบสมบูรณ์ โดยเพิ่มเป็น 700 คน จำแนกเป็น ครูใหม่รุ่นที่ 1 จำนวน 350 คน และครูใหม่รุ่นที่ 2 จำนวน 350 คน ได้ตัวอย่างวิจัยที่สมบูรณ์ จำนวน 691 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปจากบัญชีรายชื่อของครูในโครงการ

เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือวัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Mezirow (2000, 2012) จำแนกออกเป็น 10 ขั้นตอน จากนั้นนำมานิยามเชิงปฏิบัติการและนำไปสร้างเป็นข้อคำถามให้ครอบคลุมทั้ง 10 ขั้นตอน โดยมีลักษณะเป็นคำถามเชิงสถานการณ์เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง จำนวน 40 ข้อ

2. นำเครื่องมือวิจัยไปตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหากับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน พบว่ามีค่า IOC เท่ากับ 0.667 – 1.000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ แต่มีข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญกล่าวว่า “เครื่องมือวิจัยอาจจะไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง เนื่องจากข้อคำถามเชิงสถานการณ์แต่ละข้อเป็นสถานการณ์ที่ยาว เมื่อสร้างข้อคำถามครบ 10 ขั้นตอน จำนวน 40 ข้อ ทำให้เครื่องมือมีความยาวมากกว่า 30 หน้ากระดาษ A4 และใช้เวลาในการตอบคำถามทั้งหมดมากกว่า 2 ชั่วโมง ซึ่งไม่สะดวกในการนำไปใช้จริง ควรปรับเปลี่ยนให้ข้อคำถามสั้นลง กระชับ และง่ายต่อการตอบ เช่น แบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) เป็นต้น” นอกจากนั้น ผู้เชี่ยวชาญบางท่านให้ข้อเสนอแนะว่า “ควรจัดกลุ่มตัวแปรหรือขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ เพราะสถานการณ์ที่นำมาใช้ในแต่ละตัวแปรค่อนข้างใกล้เคียงและซ้ำซ้อนกันมาก ทำให้จำแนกได้ยากกว่าแต่ละตัวแปรแตกต่างกันอย่างไร” ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างข้อคำถามขึ้นมาใหม่ มีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำแนกเป็น 10 ขั้นตอน ขั้นตอนละ 6-8 ข้อ รวม 70 ข้อ

3. นำแบบวัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่สร้างขึ้นใหม่เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับนิยามเชิงปฏิบัติการ แล้วคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ทั้ง 70 ข้อ พบว่ามีค่า IOC เท่ากับ 0.667 – 1.000 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

4. เนื่องจากตามทฤษฎีของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของ Mezirow (2000, 2003, 2012) ระบุว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเป็นขั้นตอนทั้ง 10 ขั้นตอน แต่ในทางปฏิบัติเมื่อนำเครื่องมือไปวัด ผลการวัดพบว่า ข้อมูลมีแนวโน้มที่ตัวแปรจะมีลักษณะไม่เป็นขั้นตอน หรือแยกออกจากกัน ผู้วิจัยจึงนำเครื่องมือฉบับใหม่ไปเก็บข้อมูลเพื่อศึกษานำร่อง (Pilot Study) กับครูที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัยจำนวน 100 คน เพื่อตรวจสอบว่า ข้อคำถามในแบบวัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 10 ขั้นตอนมีลักษณะเป็นกระบวนการ/ขั้นตอนต่อเนื่องกันหรือไม่ ซึ่งพบว่า มีลักษณะไม่เป็นกระบวนการ/ขั้นตอน (Top-Up Scale) ซึ่งพิจารณาได้จากค่า Guttman's Scalability มีค่าเท่ากับ .430 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ส่วนประกอบหลัก (Principle Component Analysis) และหมุนแกนแบบแวร์แมกซ์ (Varimax) ผลการวิเคราะห์ พบว่า สามารถจัดองค์ประกอบกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงได้ จำนวน 4 องค์ประกอบๆ ละ 6 ข้อ รวม 24 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ

6. จากนั้นนำผลคะแนนทั้ง 24 ข้อมาคำนวณหาความสัมพันธ์แบบ Item Total Correlation พบว่า ข้อคำถามมีอำนาจจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ

7. นำแบบวัดฉบับใหม่ 24 ข้อ ไปทดลองใช้กับครูกลุ่มใหม่ที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย จำนวน 100 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง และหาค่าความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า โมเดลการวัดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และแบบวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ .943 เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบ มีค่าความเที่ยง .720, .756, .778 และ .759 ตามลำดับ

8. ผู้วิจัยจัดทำแบบวัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงฉบับสมบูรณ์พร้อมคำอธิบายการใช้เป็นระบบออนไลน์ เพื่อนำแบบวัดไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูในโครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูในโครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นประจำปี 2562 (เดือนมิถุนายน) จำนวน 700 คน (ได้ตัวอย่างวิจัยที่สมบูรณ์ จำนวน 691 คน) ด้วยแบบวัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ที่มีลักษณะเป็นแบบออนไลน์ โดยจัดทำขึ้นผ่าน Google Forms มีลักษณะเป็นมาตรฐานค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสุ่มรายชื่อครูใหม่จากบัญชีรายชื่อของครูใหม่ทั้ง 2 รุ่น จำนวน 700 คน จากนั้น ส่งลิงค์ของเครื่องมือที่ทำเป็น Google Form ทาง Messenger หรือ Line ของตัวอย่างวิจัยที่รวบรวมไว้ใน Group Facebook และ Group Line เป็นรายบุคคลจนครบ 700 คน ใช้เวลาในการจัดส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 1 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ระดับของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) สัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) การแปลผลระดับ

ค่าเฉลี่ยที่แบ่งช่วงออกเป็น 5 ช่วงที่เท่ากัน และการวิเคราะห์กลุ่มแฝง (Latent Class Analysis: LCA) สำหรับการจำแนกกลุ่มแฝงของครูตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์ระดับของตัวแปรกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของตัวอย่างวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบวัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 691 คน พบว่า ครูที่เป็นตัวอย่างวิจัยมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก ($M = 3.847 - 4.255$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตัวอย่างวิจัยมีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในด้านการประเมินกรอบความคิดที่แตกต่างภายในจิตใจมากที่สุด ($M = 4.255$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างทางเลือกหรือแนวทางในการเรียนรู้แบบใหม่ ($M = 4.203$) ด้านการวางแผนในการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่ ($M = 4.087$) และด้านการสร้างและบูรณาการสมรรถนะเข้ากับความรู้และประสบการณ์ภายใต้มุมมองใหม่ ($M = 3.847$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.439 ถึง 0.550 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) มีค่าอยู่ระหว่าง 11.192 ถึง 12.782 โดยด้านการวางแผนในการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด แสดงว่า ครูมีวางแผนในการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่แตกต่างกันมากกว่าด้านอื่น มีรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสถิติพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($n = 691$)

องค์ประกอบ	M	ระดับ	SD	Sk	Ku	CV (%)
การประเมินกรอบความคิด... (ASM)	4.255	มาก	0.476	-0.437	-0.134	11.192
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้... (SHA)	4.203	มาก	0.485	-0.559	0.117	11.546
การวางแผนในการเตรียม... (PLA)	4.087	มาก	0.522	-0.381	-0.304	12.782
การสร้างและบูรณาการ... (BUI)	3.847	มาก	0.439	-0.086	0.145	11.415

2. ผลการวิเคราะห์กลุ่มแฝงกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของครู

กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของครู ได้แก่ การประเมินกรอบความคิดที่แตกต่างภายในจิตใจ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างทางเลือกหรือแนวทางในการเรียนรู้แบบใหม่ การวางแผนในการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่ และการสร้างและบูรณาการสมรรถนะเข้ากับความรู้และ ประสบการณ์ภายใต้มุมมองใหม่ ที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ทั้งหมด 24 ตัว ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบโมเดล LCA ที่กำหนดจำนวนกลุ่มแฝง 2, 3, 4 และ 5 กลุ่ม เพื่อวิเคราะห์โมเดล LCA ที่เหมาะสมที่สุดกับข้อมูล พบว่า โมเดล LCA ที่มีกลุ่มแฝง 2 กลุ่ม มีความเหมาะสมให้ข้อมูลสารสนเทศ มากกว่าโมเดล LCA ที่มีกลุ่มแฝง 1 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($VLMR = -1890.212, p = .000, LMRA = 638.559, p = .000$) โมเดล LCA ที่มีกลุ่มแฝง 3 กลุ่ม มีความเหมาะสมให้ข้อมูลสารสนเทศมากกว่าโมเดล LCA ที่มีกลุ่มแฝง 2 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($VLMR = -1561.166, p = .000, LMRA = 354.310, p = .000$) และโมเดล

LCA ที่มีกลุ่มแฝง 4 กลุ่ม มีความเหมาะสมให้ข้อมูลสารสนเทศมากกว่าโมเดล LCA ที่มีกลุ่มแฝง 3 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($VLMR = -1378.592, p = .446, LMRA = 67.225, p = .456$) แต่ไม่พบว่าโมเดล LCA ที่มีกลุ่มแฝง 5 กลุ่ม มีความเหมาะสมให้ข้อมูลสารสนเทศมากกว่าโมเดล LCA ที่มีกลุ่มแฝง 4 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($VLMR = -1343.951, p = .446, LMRA = 54.666, p = .456$) และเมื่อพิจารณาค่า AIC, BIC และ ABIC พบว่าโมเดล LCA ที่มีกลุ่มแฝง 4 กลุ่มมีค่าน้อยกว่าโมเดล LCA ที่มีกลุ่มแฝง 4 กลุ่ม นอกจากนี้ยัง พบว่า โมเดล LCA ที่มีกลุ่มแฝง 4 กลุ่มมี ค่า Entropy = 0.732 นั้นแสดงว่า การจำแนกคนเข้าแต่ละกลุ่มแฝงของโมเดลสามารถอธิบายความเป็นตัวแทนของลักษณะกลุ่มแฝงได้ในระดับสูง ดังนั้น การกำหนดจำนวนกลุ่มสำหรับการวิเคราะห์กลุ่มแฝงในขั้นต่อไป ผู้วิจัยจึงเลือกโมเดล LCA ที่มีกลุ่มแฝง 4 กลุ่ม มาใช้อธิบายคุณลักษณะกลุ่มย่อย (subgroups) ของครูตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีรายละเอียดดังตาราง 2

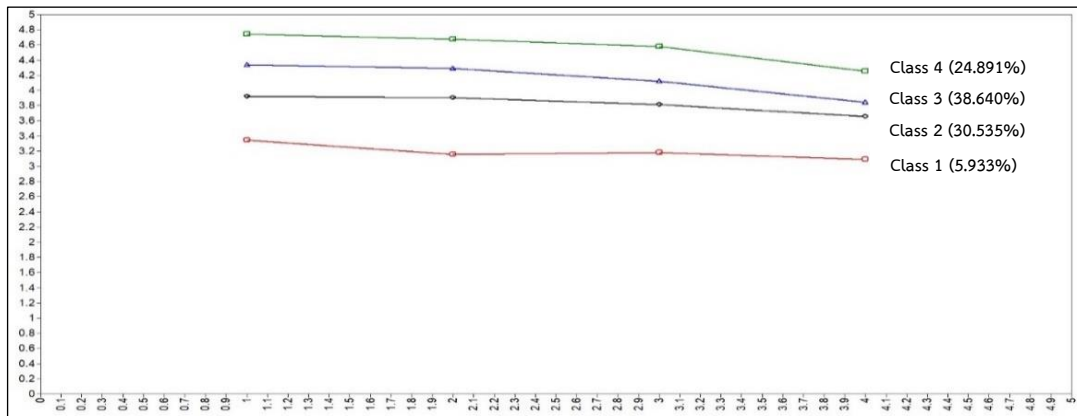
ตาราง 2 ดัชนีสำหรับตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล LCA

Model	AIC	BIC	ABIC	VLMR		LMRA		Entropy
				Value	p	Value	p	
2 Class	3148.332	3207.328	3166.051	-1890.212	.000	638.559	.000	.723
3 Class	2793.184	2874.870	2817.717	-1561.166	.000	354.310	.000	.840
4 Class	2733.902	2838.279	2765.251	-1378.592	.005	67.225	.006	.732
5 Class	2687.564	2814.632	2725.727	-1343.951	.548	54.666	.556	.775

หมายเหตุ: AIC = Akaike information criterion, BIC = Bayesian Information Criterion, VLMR = VUONG-LO-MENDELLE-RUBIN likelihood ratio test, LMRA = LO-MENDELLE-RUBIN Adjusted LRT test

ตาราง 3 ระดับค่าเฉลี่ยของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามกลุ่มแฝง

องค์ประกอบสำหรับ การวิเคราะห์ LCA	CLASS 1		CLASS 2		CLASS 3		CLASS 4	
	(n = 41)		(n = 211)		(n = 267)		(n = 172)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
การประเมินกรอบ... (ASM)	3.346	0.047	3.922	0.069	4.339	0.044	4.739	0.023
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้... (SHA)	3.156	0.044	3.906	0.034	4.288	0.075	4.675	0.025
การเตรียมความพร้อม... (PLA)	3.181	0.047	3.812	0.057	4.120	0.043	4.576	0.038
การบูรณาการ... (BUI)	3.089	0.057	3.659	0.026	3.842	0.042	4.254	0.040



ภาพ 1 ค่าเฉลี่ยกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในแต่ละกลุ่มแฝง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงของครูและผลการจำแนกกลุ่มแฝงของครูจำแนกตามระดับของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม และสามารถตั้งชื่อและอธิบายลักษณะเด่นของแต่ละกลุ่มแฝงแต่ละกลุ่มได้ ดังนี้

กลุ่มแฝงที่ 1 (class 1) ผู้วิจัยตั้งชื่อว่า “กลุ่มกำลังตระหนักคิดต่อการเปลี่ยนแปลง” เป็นกลุ่มที่มีจำนวนสมาชิกภายในกลุ่มน้อยที่สุด โดยมีครูจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 5.933 ของครูทั้งหมด กลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบต่างๆ มีค่าระหว่าง 3.089 – 3.346 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทุกองค์ประกอบ และค่าเฉลี่ยของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีค่าต่ำกว่ากลุ่มแฝงอื่นๆ โดยองค์ประกอบที่ 1 การประเมินกรอบความคิดที่แตกต่างภายในจิตใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.346 (SD = 0.047) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 3 การวางแผนในการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.181 (SD = 0.047) ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับองค์ประกอบที่ 2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างทางเลือกหรือแนวทางในการเรียนรู้แบบใหม่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.156 (SD = 0.044) และต่ำที่สุดคือองค์ประกอบที่ 4 แสดงให้เห็นว่า สมาชิกของครูในกลุ่มนี้มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 องค์ประกอบการสร้างและบูรณาการสมรรถนะเข้ากับความรู้และประสบการณ์ภายใต้มุมมองใหม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยมีแนวโน้มลดลง สอดคล้องและเป็นไปตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง 10 ขั้นตอนตามแนวคิดของ Mezirow (2003)

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงลักษณะเด่นของกลุ่มแฝงกลุ่มที่ 1 นี้จะพบว่า กลุ่มครูมีการประเมินกรอบความคิดที่แตกต่างภายในจิตใจ (ASM) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างทางเลือกหรือแนวทางในการเรียนรู้แบบใหม่ (SHA) การวางแผนในการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่ (PLA) และการสร้างและบูรณาการสมรรถนะเข้ากับความรู้และประสบการณ์ภายใต้มุมมองใหม่ (BU) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า สมาชิกครูในกลุ่มนี้อยู่ในช่วงกำลังตระหนักคิดต่อการเปลี่ยนแปลงถึงผลดี-ผลเสียที่จะเกิดขึ้น การปฏิบัติหรือการแสดงพฤติกรรมตามรายการคำถามจำแนกตามองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับกลาง และมีแนวโน้มลดลง เมื่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงมีระดับเพิ่มขึ้น แสดง

ให้เห็นว่า ครูยังลังเลใจต่อการยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหรือการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างจากที่เคยชิน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mezirow (2003) ที่กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง คือ การปรับเปลี่ยนกรอบการอ้างอิง (Frame of Reference) ซึ่งหมายถึง การปรับเปลี่ยนระบบทางความคิดและข้อสรุปภายในจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการให้ความหมายกับประสบการณ์ต่างๆ และกรอบการอ้างอิงนี้เป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตจากอิทธิพลของกระบวนทัศน์หลักในสังคมและวัฒนธรรมที่บุคคลเติบโตขึ้น แต่ในขณะเดียวกันกรอบการอ้างอิงก็จะส่งผลต่อการเรียนรู้และรับรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ของบุคคลด้วย ทั้งนี้ เพราะการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่นำเอาการตีความสิ่งที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ในอดีตมาใช้ในการตีความและให้ความหมายต่อประสบการณ์ใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของตนเอง ดังนั้น หากบุคคลยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงกรอบการอ้างอิง (Frame of Reference) หรือระบบทางความคิดและข้อสรุปภายในจิตใจที่สั่งสมมาจากประสบการณ์ในอดีต การตีความและให้ความหมายต่อประสบการณ์ใหม่จากกรอบการอ้างอิงดั้งเดิม จึงมีผลต่อการตัดสินใจปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมเดิมตามความเคยชิน ซึ่งเป็นไปได้ว่า ครูในกลุ่มนี้ยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงกรอบการอ้างอิงที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ในอดีตได้ทั้งหมด ครูยังยึดติดกับกรอบการอ้างอิงที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ในอดีตบางส่วน และกำลังตระหนักถึงความสำคัญที่จะปรับเปลี่ยนกรอบการอ้างอิงเดิมบางส่วนให้เปลี่ยนแปลงไปโดยการเปิดรับประสบการณ์ใหม่จากสังคมและวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากที่เคยชินมาในอดีตอย่างยาวนาน ซึ่งการปรับเปลี่ยนกรอบการอ้างอิงบางส่วนนี้ส่งผลต่อการปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมที่เคยชิน ทำให้ครูปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในแต่ละองค์ประกอบออกมาเป็นครั้งคราว จึงสอดคล้องกับชื่อกลุ่มแฝงที่กำหนดไว้ คือ “กลุ่มกำลังตระหนักคิดต่อการเปลี่ยนแปลง”

กลุ่มแฝงที่ 2 (class 2) มีชื่อว่า “กลุ่มกำลังตัดสินใจเพื่อการเปลี่ยนแปลง” เป็นกลุ่มที่มีจำนวนสมาชิกภายในกลุ่มมากที่สุดเป็นอันดับ 2 มีครูจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 30.535 ของครูทั้งหมด กลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.922, 3.906, 3.812 และ 3.659 ตามลำดับซึ่งมีแนวโน้มลดลงอย่างชัดเจนเมื่อระดับของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น สอดคล้องและเป็นไปตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง 10 ขั้นตอนตามแนวคิดของ Mezirow (2003) ที่แสดงให้เห็นว่า ในระดับของการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น บุคคลที่ยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้จะปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงได้น้อยลงตามลำดับขั้น ทั้งนี้ เนื่องจากสมาชิกของครูในกลุ่มนี้อยู่ในช่วงกำลังปรับตัวและกำลังตัดสินใจต่อการเปลี่ยนแปลง พิจารณาได้จากผลการประเมินที่มีแนวโน้มลดลงเมื่อระดับการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น

ลักษณะเด่นของกลุ่มแฝงที่ 2 นี้พบว่า กลุ่มครูมีการประเมินกรอบความคิดที่แตกต่างภายในจิตใจ (ASM) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างทางเลือกหรือแนวทางในการเรียนรู้แบบใหม่ (SHA) การวางแผนในการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่ (PLA) และการสร้างและบูรณาการสมรรถนะเข้ากับความรู้และประสบการณ์ภายใต้มุมมองใหม่ (BU) อยู่ในระดับที่สูงกว่าระดับปานกลางเพียงเล็กน้อย และมีค่าเฉลี่ยลดลง แสดงให้เห็นว่า สมาชิกครูในกลุ่มนี้อยู่ในช่วงปรับตัวและกำลังตัดสินใจเพื่อการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมตามรายการคำถามจำแนกตามองค์ประกอบต่างๆ เป็นครั้งคราว ไม่นั่นอน แต่มีแนวโน้มที่มากขึ้น ซึ่งอาจเกิดจากครูกำลังตัดสินใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากการตระหนักคิดถึงการเปลี่ยนแปลงมาบ้างแล้ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Mezirow

(2003) และ Taylor (2000) ที่กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางความคิด อารมณ์และความรู้สึก ซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ โดยการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่มาจากคนที่บุคคลนั้นมีความรู้ ความเข้าใจในตนเอง จากการวิเคราะห์ประสบการณ์ร่วมกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ รวมถึงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับบุคคล และบริบทของชุมชนและสังคม ผ่านการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ความเหมาะสมของบุคคล ซึ่งเป็นไปได้ว่า ครูกำลังตัดสินใจที่จะปรับเปลี่ยนกรอบการอ้างอิงเดิมของตนเองให้เปลี่ยนแปลงไป โดยการเปิดรับประสบการณ์ใหม่จากสังคมและวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากที่เคยชินมาในอดีต ซึ่งพิจารณาได้จากแนวโน้มของการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับกลุ่มกำลังตระหนักคิดต่อการเปลี่ยนแปลง

กลุ่มแฝงที่ 3 (class 3) มีชื่อว่า “กลุ่มยอมรับการเปลี่ยนแปลง” เป็นกลุ่มที่มีจำนวนสมาชิก ภายในกลุ่มมากที่สุด ประกอบด้วยครูจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 38.640 ของครูทั้งหมด กลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.339, 4.288, 4.120 และ 3.842 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยลดลงเมื่อระดับของการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกันกับกลุ่มแฝงที่ 2 แต่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มแฝงที่ 2 ทุกองค์ประกอบเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบองค์ประกอบต่อองค์ประกอบ สอดคล้องและเป็นไปตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง 10 ขั้นตอนตามแนวคิดของ Mezirow (2003) ที่กล่าวว่า บุคคลที่เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำได้ดีและค่อยๆ แสดงพฤติกรรมลดลงเมื่อกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีระดับที่สูงขึ้นตามลำดับขั้น

ลักษณะเด่นของกลุ่มแฝงกลุ่มนี้ คือ กลุ่มครูมีการประเมินกรอบความคิดที่แตกต่างภายในจิตใจ (ASM) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างทางเลือกหรือแนวทางในการเรียนรู้แบบใหม่ (SHA) การวางแผนในการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่ (PLA) และการสร้างและบูรณาการสมรรถนะเข้ากับความรู้และประสบการณ์ภายใต้มุมมองใหม่ (BUI) อยู่ในระดับสูง แสดงว่าสมาชิกของครูในกลุ่มนี้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเอง มีการปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมตามรายการคำถามจำแนกตามองค์ประกอบต่างๆ อย่างต่อเนื่องมากขึ้นกว่าครูในกลุ่มแฝงที่ 1 และ 2 ถึงแม้ว่าการแสดงพฤติกรรมนั้นยังไม่อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ก็เป็นการแสดงพฤติกรรมอย่างบ่อยครั้ง ซึ่งอาจเกิดจากครูเริ่มเห็นความท้าทาย และยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมตามความเคยชินและคาดหวังต่อผลที่จะเกิดขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหรือการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างจากเดิม โดยเชื่อว่าผลที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัตินี้จะทำให้ผลที่เกิดขึ้นต่อตนเองดีกว่าเดิม และเชื่อว่าหากไม่เปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติก็จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงผลให้ดีกว่าเดิมได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Mezirow (2003) ที่อธิบายว่า การที่บุคคลจะสามารถเปลี่ยนแปลงกรอบการอ้างอิง (Frame of Reference) หรือระบบทางความคิดและข้อสรุปภายในจิตใจที่สั่งสมมาจากประสบการณ์ในอดีตได้นั้น บุคคลจะต้องเปิดรับประสบการณ์ใหม่ที่แตกต่างจากการปฏิบัติหรือการแสดงพฤติกรรมตอบสนองตามประสบการณ์เดิม ผ่านการพิจารณาอย่างใคร่ครวญ และประเมินอย่างมีวิจารณญาณในฐานคติของความรู้ สังคมวัฒนธรรม หรือจิตใจของตนเอง เพื่ออธิบายประสบการณ์ที่แตกต่างนั้น และพิจารณาหาทางเลือกในการสร้างบทบาทใหม่ ความสัมพันธ์แบบใหม่ และการปฏิบัติแบบใหม่ โดยการวางแผนการปฏิบัติการตามเป้าหมายใหม่ผ่านการแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อนำไปใช้ตามที่ระบุในแผน มีการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่เพื่อสร้างสมรรถนะและความเชื่อมั่นในตนเองตามบทบาทใหม่นั้น และเมื่อบุคคลสามารถสร้างความเชื่อมั่นในตนเองต่อ

บทบาทใหม่นั้น ก็จะนำไปสร้างเป็นกรอบการอ้างอิงใหม่ภายใต้การบูรณาการความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับเข้ามาในชีวิตของตนเอง ดังนั้น การตีความและให้ความหมายต่อประสบการณ์ใหม่จากกรอบการอ้างอิงที่แตกต่างไปจากเดิม จึงมีผลต่อการตัดสินใจปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากเดิมตามความเคยชิน ซึ่งเป็นไปได้ว่า ครูในกลุ่มนี้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามกรอบการอ้างอิงใหม่ ส่งผลต่อการปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมที่เคยชินมากยิ่งขึ้น กลุ่มแห่งนี้จึงควรมีชื่อว่า “กลุ่มยอมรับการเปลี่ยนแปลง” นั่นเอง

กลุ่มแห่งที่ 4 (class 4) มีชื่อว่า “กลุ่มแสดงพฤติกรรมกรเปลี่ยนแปลง” เป็นกลุ่มที่มีจำนวนสมาชิกภายในกลุ่มรองลงมาจากกลุ่มแห่งที่ 2 ประกอบด้วย ครูจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 24.891 ของครูทั้งหมด เป็นกลุ่มที่มีระดับค่าเฉลี่ยของกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบต่างๆ อยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก มีค่าเฉลี่ย 4.739, 4.675, 4.576 และ 4.254 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยลดลงเมื่อระดับของการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกันกับกลุ่มแห่งที่ 2 และ 3 แต่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มแห่งที่ 2 และ 3 ทุกองค์ประกอบเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบขององค์ประกอบต่อองค์ประกอบ สอดคล้องและเป็นไปตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง 10 ขั้นตอน ตามแนวคิดของ Mezirow (2003) ที่กล่าวว่า บุคคลที่เกิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในระดับต่ำได้ดีและค่อยๆ แสดงพฤติกรรมลดลง เมื่อกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีระดับที่สูงขึ้นตามลำดับขั้น และเมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนในระดับสูงทุกด้าน

ลักษณะเด่นของกลุ่มแห่งที่ 4 คือ กลุ่มครูมีการประเมินกรอบความคิดที่แตกต่างภายในจิตใจ (ASM) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างทางเลือกหรือแนวทางในการเรียนรู้แบบใหม่ (SHA) การวางแผนในการเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างบทบาทใหม่ (PLA) และการสร้างและบูรณาการสมรรถนะเข้ากับความรู้และประสบการณ์ภายใต้มุมมองใหม่ (BU) อยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าสมาชิกของครูในกลุ่มนี้แสดงพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงตนเองในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ สามารถสังเกตเห็นพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจนมากกว่าครูในกลุ่มแห่ง 1, 2 และกลุ่มแห่ง 3 ทั้งนี้ น่าจะเกิดจากครูในกลุ่มนี้มีการเปลี่ยนแปลงกรอบการอ้างอิงที่ใช้ในการรับรู้ ติความ และการให้ความหมายต่อประสบการณ์ต่างๆ ที่เปิดรับใหม่จากการเปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมของตนเอง และได้เห็นผลสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมของตนเอง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อกรอบการอ้างอิงใหม่ ทำให้ครูแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mezirow (2003) ที่อธิบายว่า เมื่อบุคคลจะสามารถเปลี่ยนแปลงกรอบการอ้างอิง (Frame of Reference) หรือระบบทางความคิดและข้อสรุปภายในจิตใจที่สั่งสมมาจากประสบการณ์ในอดีตได้ บุคคลก็จะสามารถสร้างประสบการณ์ใหม่จากการปฏิบัติหรือการแสดงพฤติกรรมตอบสนองใหม่ที่มียึดติดกับวิธีการดั้งเดิม มองการเปลี่ยนแปลงเป็นความท้าทายไม่ใช่ปัญหา เชื่อมั่นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มียึดติดกับประสบการณ์เดิมทั้งในส่วนที่เคยประสบความสำเร็จ และล้มเหลว เรียนรู้ที่จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองเมื่อรู้สึกว่าคุณไม่พัฒนา สามารถเรียนรู้แบบนำตนเอง และเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ กลุ่มนี้จึงควรมีชื่อว่า “กลุ่มแสดงพฤติกรรมกรเปลี่ยนแปลง”

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการจำแนกกลุ่มแฝงของครูตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง จำแนกครูออกเป็น 4 กลุ่มแฝง ที่ประกอบไปด้วย กลุ่มแฝงที่ 1 กลุ่มกำลังตระหนักคิดต่อการเปลี่ยนแปลง กลุ่มแฝงที่ 2 กลุ่มกำลังตัดสินใจเพื่อการเปลี่ยนแปลง กลุ่มแฝงที่ 3 กลุ่มยอมรับการเปลี่ยนแปลง และกลุ่มแฝงที่ 4 กลุ่มแสดงพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลง โดยแต่ละกลุ่มมีระดับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน เรียงตามลำดับจากน้อยไปมาก และเรียงลำดับจากพฤติกรรมขั้นต่ำในระดับสูงไปสู่พฤติกรรมขั้นสูงในระดับต่ำกว่าแบบเป็นลำดับขั้นตามแนวคิดของ Mezirow (2003) กล่าวคือ สมาชิกครูในทุกกลุ่มแฝงจะมีพฤติกรรมตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในขั้นต้นมากกว่าพฤติกรรมในขั้นสูง เรียงลำดับลดหลั่นกันไปเรื่อยๆ ดังนั้น การพัฒนาครูให้มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น จึงต้องพัฒนาให้มีพฤติกรรมตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในลำดับต่ำ (องค์ประกอบที่ 1-2) เสียก่อน ครูจึงมีพฤติกรรมการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง (องค์ประกอบที่ 3-4) เพิ่มขึ้น ดังนั้น สารสนเทศที่ได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ เมื่อสะท้อนผลย้อนกลับไปยังวิทยากรอบรมในโครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ก็จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมในโครงการฯ ให้สามารถเน้นการพัฒนาพฤติกรรมครูตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามลำดับขั้นได้อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ให้ผลการวิเคราะห์กลุ่มแฝงของครูตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 กลุ่มแฝง ซึ่งยังไม่ได้มีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของครูหลังจากผ่านการอบรมในโครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น การวิจัยในครั้งต่อไป ควรจะมีการศึกษาการวิเคราะห์การเปลี่ยนกลุ่มแฝง (Latent Transition Analysis: LTA) ของครูตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่ต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของครูในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน และยังสามารถทราบแนวโน้มของการเปลี่ยนกลุ่มแฝงของครูตามกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

References

- Anussornrajakit, H. (2013). *Transformative learning process for improvement of early childhood teachers*. Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University. [in Thai]
- Mezirow, J. (2000). *Learning to think like an adult: Core concepts of transformational theory*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. (2003). Transformative learning as discourse. *Journal of transformative Education*, 1(1), 58-63.
DOI: 10.1177/1541344603252172
- Mezirow, J. (2012). Learning to think like an adult: core concepts of Transformation Theory. In E. W. Taylor & P. Cranton (Eds.), *The handbook of transformative learning: theory, research, and practice* (pp. 73-95). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Network of Teacher Production and Development Institution in Lower Northern Region. (2018). *Business Plan of Network of Teacher Production and Development Institution in Lower Northern Region (2018-2025)*. Phitsanulok: Naresuan University.
- Soper, D. S. (2020). *A-priori sample size calculator for structural equation models* [Software]. Available from <http://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=89>
- Taylor, E. W. (2000). *Analyzing research on transformative learning theory in learning as transformative: Critical perspectives on a theory in progress*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.