



การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

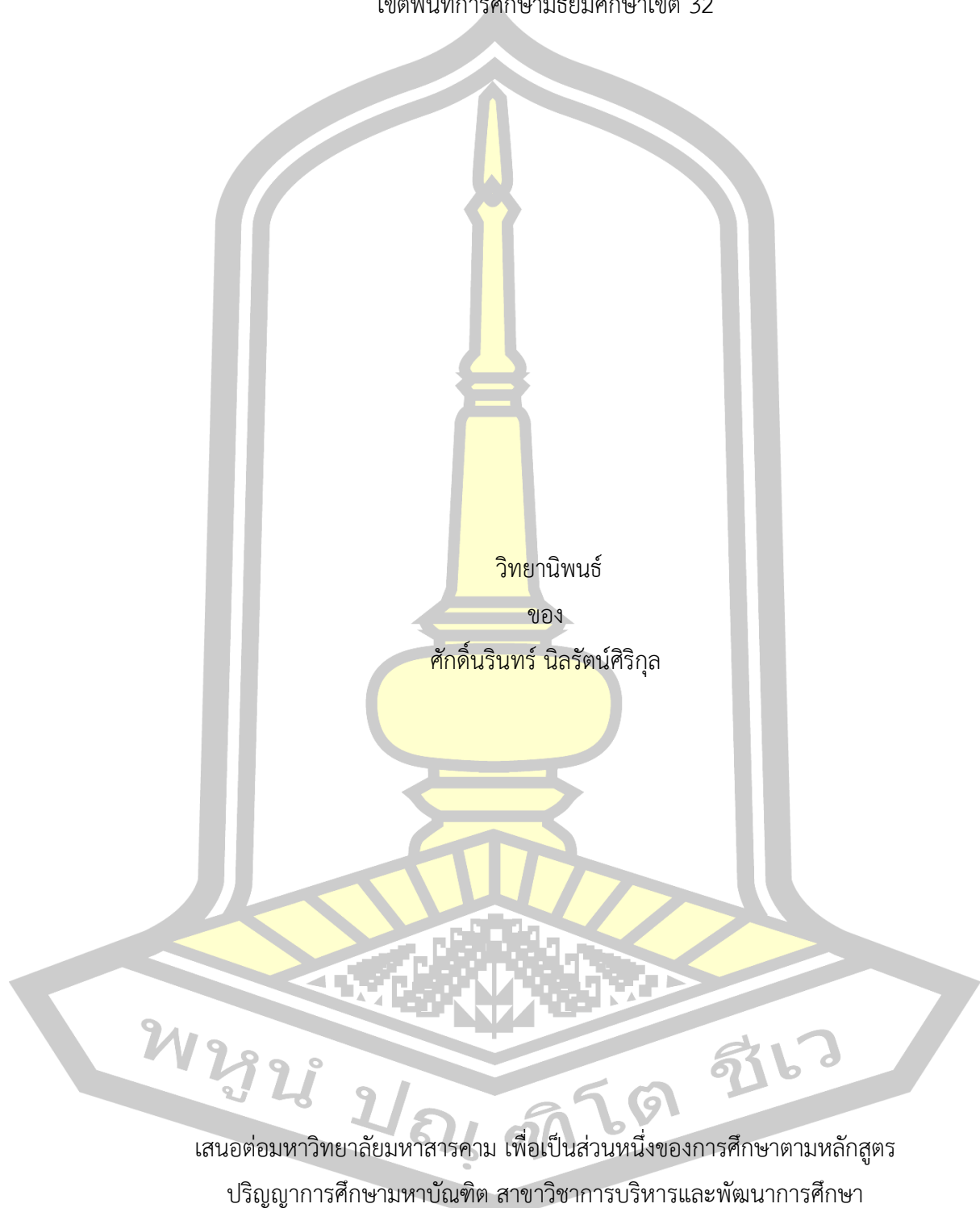
วิทยานิพนธ์  
ของ  
ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

กันยายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32



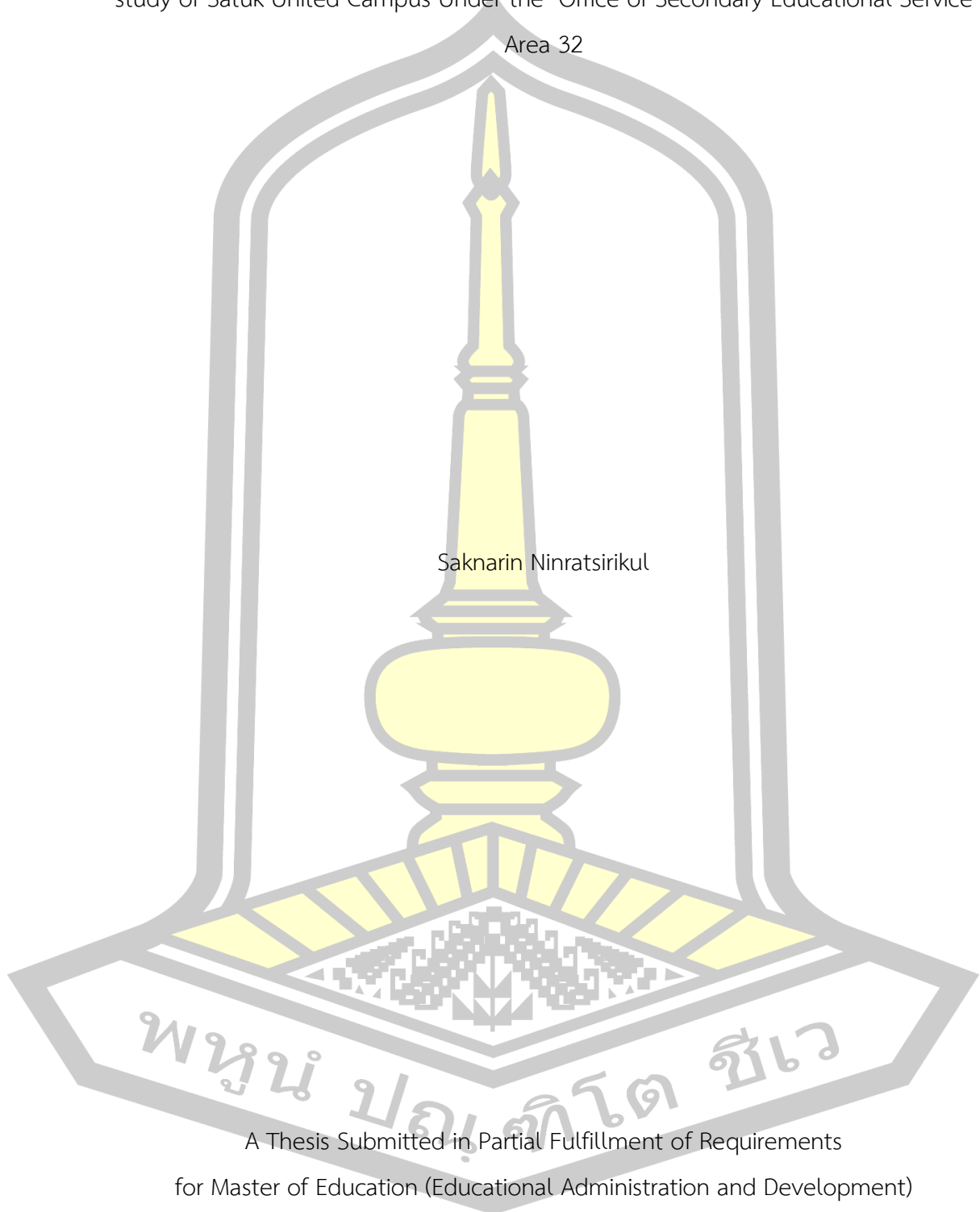
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

กันยายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of Teacher Competency In Active Learning Management: A case study of Satuk United Campus Under the Office of Secondary Educational Service

Area 32



Saknarin Ninratsirikul

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements  
for Master of Education (Educational Administration and Development)

September 2020

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ )

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. พีระศักดิ์ วรรณัตถ )

.....กรรมการ

(รศ. ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน )

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ไพศาล วรรค้ำ )

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....  
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ )

.....  
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล )

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

<b>ชื่อเรื่อง</b>	การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32		
<b>ผู้วิจัย</b>	ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล		
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา</b>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิระศักดิ์ วรรณิตร		
<b>ปริญญา</b>	การศึกษามหาบัณฑิต	<b>สาขาวิชา</b>	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
<b>มหาวิทยาลัย</b>	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	<b>ปีที่พิมพ์</b>	2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 2) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก และ 3) เพื่อพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 การดำเนินการวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสม แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม โดยมีเป้าหมาย เป็นครูผู้สอนใน สหวิทยาเขตสตึกที่สมัครใจ จำนวน 13 คน เข้าร่วมศึกษาและเป็นผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 2.64$ ) และสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.47$ )

2.การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 สรุปผลได้ ดังนี้ 1)ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม ปัญหาที่พบ คือ ผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยจึงนำปัญหานี้ไปดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป 2)ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม พบว่า สามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ให้มีความรู้ความเข้าใจ และความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุเป้าหมาย

3.การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ประกอบด้วย 1)ความเป็นมาและความสำคัญ 2)วัตถุประสงค์ 3)วิธีดำเนินการ และ4)การติดตามและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) และความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.43$ )

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, การพัฒนาสมรรถนะครู



<b>TITLE</b>	The Development of Teacher Competency In Active Learning Management: A case study of Satuk United Campus Under the Office of Secondary Educational Service Area 32		
<b>AUTHOR</b>	Saknarin Ninratsirikul		
<b>ADVISORS</b>	Assistant Professor Ph.D Peerasak Worrachat		
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration and Development
<b>UNIVERSITY</b>	Maharakham University	<b>YEAR</b>	2020

### ABSTRACT

The purpose of this research were to 1) Study the current conditions and the desirable condition of teachers' competency by Active learning 2) Develop teachers' competency by Active learning in Satuk United Campus to know, understand and able to Active learning management 3) Develop of teacher' competency handbook in Active learning in Satuk United Campus under the Secondary Educational Service Area Office 32. the research process had 3 stages as 1) to study of current conditions and the desirable condition of teachers' competency by Active learning. The 175 sample who were selected by Stratified random sampling gave information. The instrument was questionnaires. 2) Development of teachers' competency in Active learning. The study was Action Research using workshops and supervision strategy. The taeget group was 13 voluntary teacher in the Association Committee who study and give information. The instrument was observing interview form Assessment plan for Active learning management Active learning management assessment form Test of knowledge and understanding in Active learning management. 3) Development of teacher' competency handbook in Active learning in Satuk United Campus. There were 7 experts who were selected by purposive sampling gave information. The instrument

was Results and The handbook possibility assessment form. The statistics used were percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that

1.The current conditions of teachers' competency development in Active Learning was at Moderate level ( $\bar{X}$ =2.64) and the desirable condition of teachers' competency development in Active Learning overall was at a much level ( $\bar{X}$ =4.47)

2.Teachers' competency development in Active Learning in the Satuk United Campus by using 2- cycles. The results can be summarized as follows: 1)Teachers' competency development in Active Learning.The co-researcher to know,understand and can manage Active Learning. But have other 2 co-researchers have problems in using and developing learning media and measurement and evaluation. The researcher therefore uses this problem to proceed with the development in the second cycle. 2) Performance in the second cycle by using workshops and supervision.ble to develop the co-researchers who have problems with the use and development of learning media and measurement and evaluation.To have knowledge and understanding And confidence in Active learning management achieve the goal set.

3. Development of teacher' competency handbook in Active learning consisted of 1) Background and Significance 2)Objectives 3) How to proceed and 4) Monitoring and Evaluation,Appropriate Assessment Results over all was in high level ( $\bar{X}$ =4.32) and The handbook possibility over all was in high level ( $\bar{X}$ =4.43)

Keyword : Active Learning, Teacher Competency Development



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรรณตราอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อนและ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรรคั กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้แนวคิด ให้คำแนะนำตลอดจนการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนทางการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตา อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำวิจัยการดำเนินชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการประเมินและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย โดยให้คำแนะนำอย่างดียิ่งซึ่งเป็นส่วนสำคัญในงานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนใน สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณแม่ฉวีฉวี หอมเย็น คุณยายแสง เชื้อแก้ว นางสาวอ้อย ยาวงและญาติพี่น้องทุกคน ที่คอยให้กำลังใจ ดูแลช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จ และคุณค่าของงานวิจัยครั้งนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อน้อมรำลึกถึงคุณบิดา มารดาครูอาจารย์ ที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล

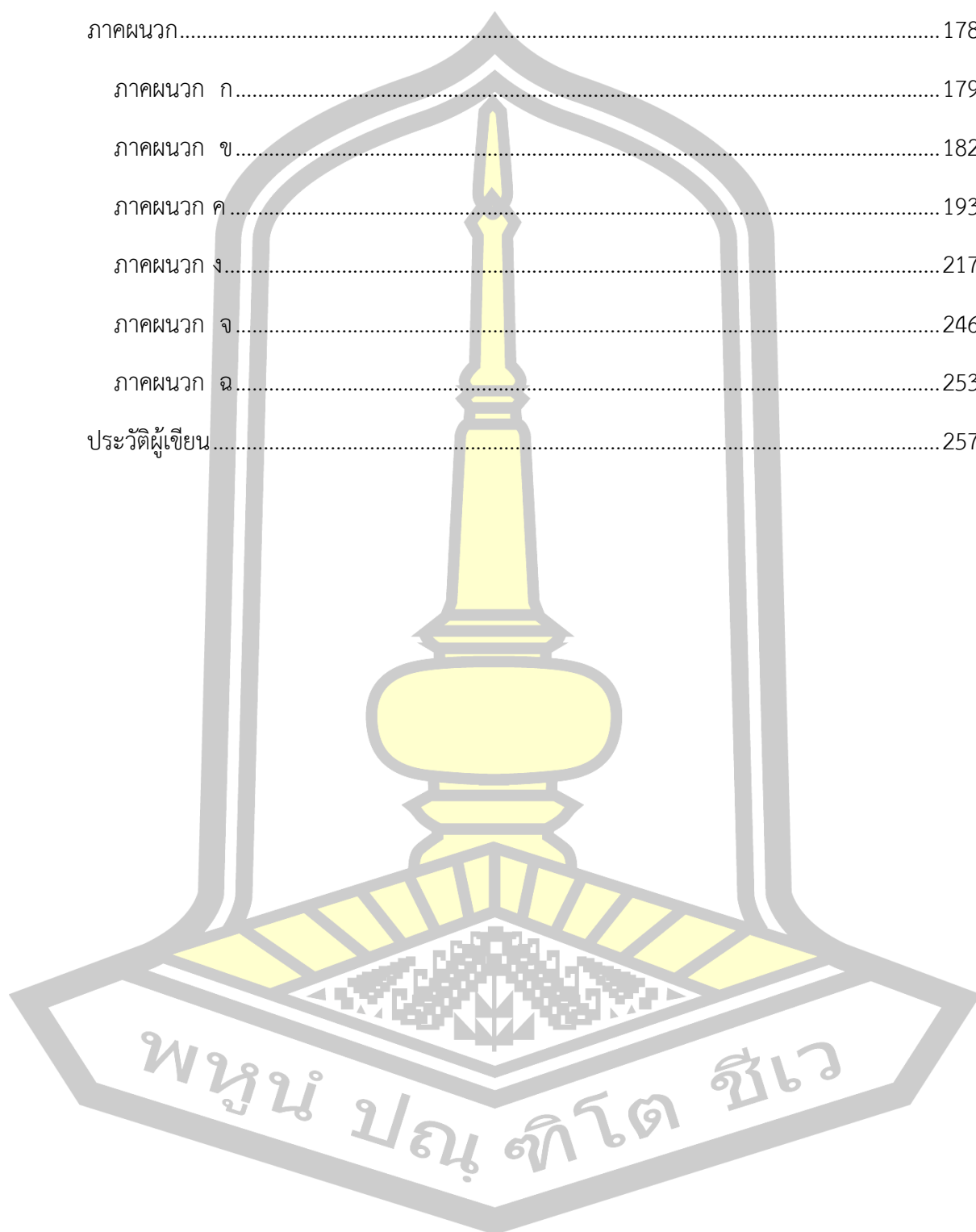
พูน ปณ ทิโต ชีเว

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
การบริหารการศึกษา.....	11
การบริหารสถานศึกษา.....	13
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ.....	19
การพัฒนาสมรรถนะครู.....	22
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	31
การพัฒนาสมรรถนะ.....	58

กลยุทธ์ในการพัฒนา.....	59
การหาค่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก ..	71
การพัฒนาคู่มือ.....	73
การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) .....	77
บริบทของสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 .....	79
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	81
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	91
วิธีการดำเนินการวิจัย .....	91
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก.....	91
ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32.....	96
ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก ..	114
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	117
บทที่ 4 การวิเคราะห์ผล .....	120
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 .....	120
ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก .....	131
ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก	150
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	161
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	161
สรุปผล.....	161
อภิปรายผล.....	162
ข้อเสนอแนะ.....	166

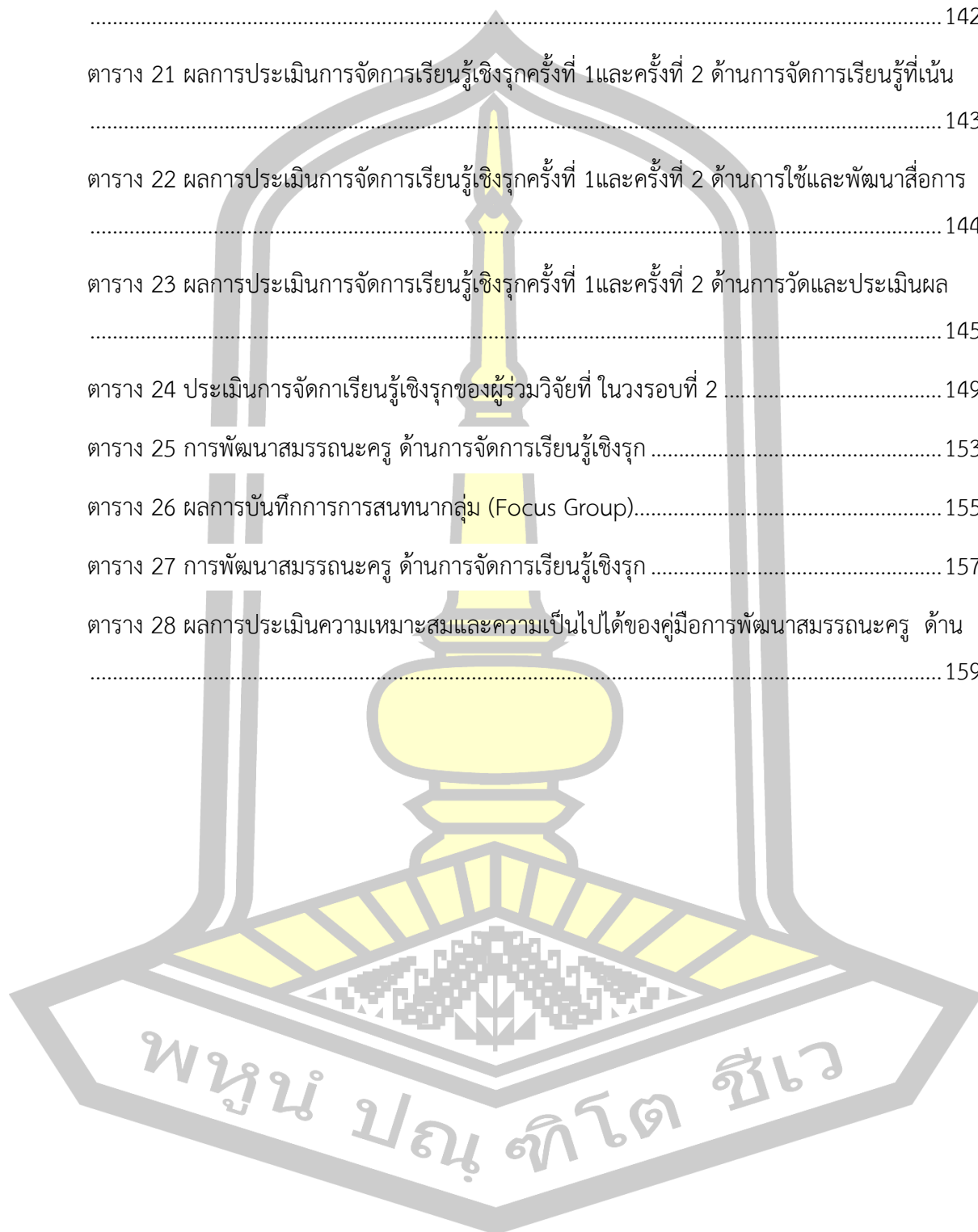
บรรณานุกรม.....	168
ภาคผนวก.....	178
ภาคผนวก ก.....	179
ภาคผนวก ข.....	182
ภาคผนวก ค.....	193
ภาคผนวก ง.....	217
ภาคผนวก จ.....	246
ภาคผนวก ฉ.....	253
ประวัติผู้เขียน.....	257



## สารบัญตาราง

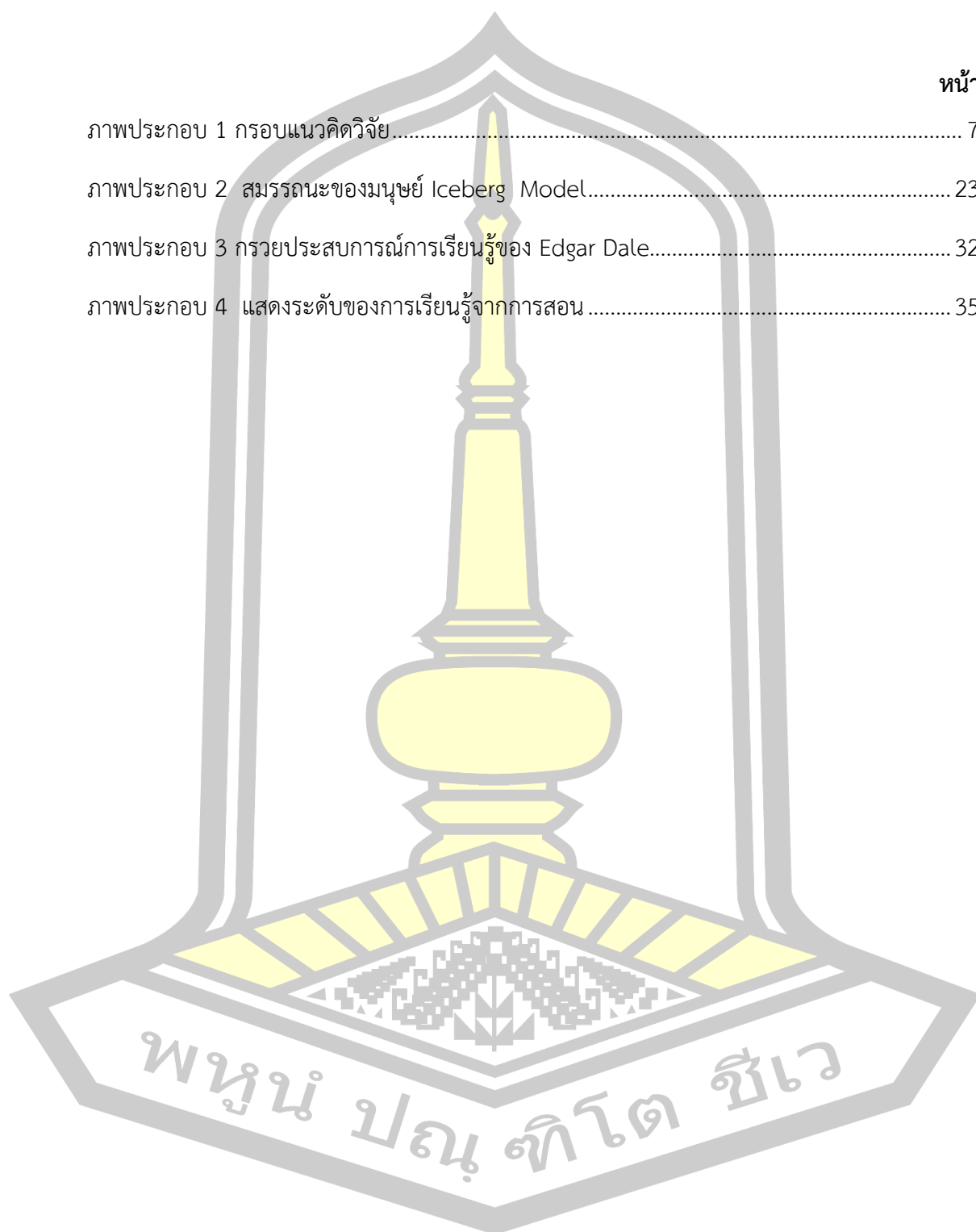
	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้.....	41
ตาราง 2 สังเคราะห์วิธีพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	62
ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย .....	92
ตาราง 4 แผนปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สหวิทยาเขตสตึก 98	
ตาราง 5 หลักสูตรในการประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	102
ตาราง 6 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สหวิทยาเขตสตึก.....	107
ตาราง 7 ภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเป็นเบี่ยงมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ .....	120
ตาราง 8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ..... 121	
ตาราง 9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	122
ตาราง 10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้.....	123
ตาราง 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการวัดและประเมินผล .....	124
ตาราง 12 สภาพความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified) .....	126
ตาราง 13 สภาพความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI <sub>modified</sub> ) ด้านการออกแบบการเรียนรู้.127	
ตาราง 14 สภาพความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI <sub>modified</sub> ) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้น .. 128	
ตาราง 15 สภาพความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI <sub>modified</sub> ) ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้.....	129
ตาราง 16 สภาพความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI <sub>modified</sub> ) ด้านการวัดและประเมินผล ... 130	
ตาราง 17 เปรียบเทียบผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ ในการเขียนแผนการสอนและการจัด.....	137
ตาราง 18 เปรียบเทียบผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	139
ตาราง 19 เปรียบเทียบผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย .....	141

ตาราง 20 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ด้านการออกแบบการเรียนรู้	142
ตาราง 21 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้น	143
ตาราง 22 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการ	144
ตาราง 23 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ด้านการวัดและประเมินผล	145
ตาราง 24 ประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้ร่วมวิจัยที่ ในวงรอบที่ 2	149
ตาราง 25 การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	153
ตาราง 26 ผลการบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group)	155
ตาราง 27 การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	157
ตาราง 28 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้าน	159



## สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดวิจัย.....	7
ภาพประกอบ 2 สมรรถนะของมนุษย์ Iceberg Model.....	23
ภาพประกอบ 3 กรวยประสบการณ์การเรียนรู้ของ Edgar Dale.....	32
ภาพประกอบ 4 แสดงระดับของการเรียนรู้จากการสอน.....	35



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

Thailand 4.0 เป็นแนวคิดตามความพยายามของรัฐบาลในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อผลักดันประเทศให้หลุดพ้นจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง การพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนได้นั้น ต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้ มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการของสังคม ผู้ที่มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาให้เด็กและเยาวชนของประเทศมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับประเทศไทย 4.0 คือ ครู (ทวิศักดิ์ จินดานุรักษ์, 2560) ดังนั้นครู ต้องมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาประเทศไทยในยุคประเทศไทย 4.0 โดยจะต้องจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (analytic thinking) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical thinking) การคิดสร้างสรรค์ (creative thinking) และการคิดผลิตภาพ (productive thinking) เป็นการผลิตหรือสร้างผลงานออกมาเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนซึ่งจะเป็นนวัตกรรมในการผลิตต่อไป และต้องมีความคิดรับผิดชอบ (Responsibility thinking) ในงานที่ทำ (ดิเรก พรสีมา, 2559) ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ ได้ประกาศสมรรถนะวิชาชีพครูในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีเป้าหมายสำคัญทางการศึกษาคือ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสุข (Joyful Learner) ซึ่งครูจะต้องมีสมรรถนะ 4 ประการ คือ 1. รู้และเข้าใจในสิ่งที่สอน 2. ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ 3. ให้ชุมชนมีส่วนร่วม และ 4. เป็นครูที่ดีขึ้นในทุกวัน นำไปสู่การเป็นครู ผู้มีสมรรถนะที่มีมาตรฐานเดียวกันกับผู้ประกอบวิชาชีพครูในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ต่อไป (Gatot Hari Priowirjanto, 2561) ในขณะเดียวกัน ได้มีการเสนอสมรรถนะสำคัญของครูผู้สอนสำหรับยุคประเทศไทย 4.0 ที่เรียกว่า C-Teacher ซึ่งได้แก่ผู้สอนต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นได้เองจากการเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่เข้ากับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับ ต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน มีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ การนำเสนอ ต้องสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน (ถนอมพร เลหาจรัสแสง, 2560) ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้ศึกษาของสมรรถนะครูที่จำเป็นในการศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ 1.สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2.สมรรถนะด้านการวัดประเมินผลเพื่อการพัฒนาและคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายระหว่างบุคคล 3.สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี และการรู้เท่าทันสื่อ 4.สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 5. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน



6.สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม และ 7.สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแนะแนวทางการเรียนรู้ (Olga Nessipbayeva ,2559)

ประเทศไทยได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังจากเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ในปี 2540 ได้ให้บทเรียนที่มีคุณค่าแก่ประเทศไทย ทำให้ประเทศได้ตระหนักว่า การมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเดียว โดยละเลยการพัฒนาการศึกษานั้น ไม่สามารถช่วยให้ประเทศเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืนได้ จึงมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปีพุทธศักราช 2542 ที่มีการนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเข้ามาเพื่อเป็นกฎหมายในการบังคับให้เกิดการพัฒนาการศึกษา ทำให้เกิดความเคลื่อนไหวในการปฏิรูปการศึกษาภายในประเทศ จึงทำให้เกิดการประยุกต์ใช้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการจัดการศึกษาของประเทศไทย (ไพศาล เครือแสง, 2556)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปรัชญาประสบการณ์นิยม และ ทฤษฎีการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญานิยม ซึ่งมีแนวคิดมาจาก จอห์น ดิวอี้ นักปรัชญาการศึกษาได้แต่งหนังสือ DEMOCRACY AND EDUCATION ซึ่งเป็นหนังสือที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาในสหรัฐอเมริกาเป็นอย่างมาก ดิวอี้ เชื่อว่า ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ต่อกันเมื่อผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (John C.Bean, 2554) ในทำนองเดียวกันกับนักวิชาการทางการศึกษา Bonwell & Eison (2534) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนมีการเรียนรู้ ที่มากขึ้นสามารถจดจำเนื้อหาการเรียนได้ยาวนานขึ้นมีการส่งเสริมความคิดขั้นสูงและการสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองของผู้เรียนโดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และมีการส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยกันเป็นกลุ่มในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Maria Entezari (2559) ได้ทำการศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในรายวิชาสรีรวิทยา พบว่าผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนและมีผลการเรียนที่ดีขึ้น อีกทั้งผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ ได้อยู่ในระดับที่ดีมาก ในทำนองเดียวกันกับ Diaz Martinez (2561) พบว่า การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนฟิสิกส์ จากวิธีการสอนแบบดั้งเดิม เป็นวิธีการสอนแบบ Active Learning ทำให้ประสิทธิภาพการสอนดีขึ้น โดยผู้เรียนร้อยละ 38 มีคะแนนพัฒนาขึ้นจาก ร้อยละ 12 เป็นมากกว่าร้อยละ 50 จากการศึกษาเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน (บุญยาพร ภูทอง,2559)

กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอให้ครูพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และได้นำแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดเป็นนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ที่มุ่งหวังให้มีการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน เพื่อเอื้อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสมากขึ้นในการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีปฏิสัมพันธ์และรู้จักการทำงานเป็นทีม ได้ฝึกคิดวิเคราะห์วางแผน แก้ปัญหาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งมีโอกาสได้พัฒนาจิตใจให้เห็นคุณค่าของการเป็นคนดี ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น และสังคมส่วนรวม และที่สำคัญต้องพัฒนาผู้เรียนให้ค้นหาศักยภาพและความชอบของตนเองได้ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการนิเทศ ติดตามการดำเนินการตามนโยบาย (เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์, 2561) ซึ่งจากการดำเนินตามนโยบายพบว่า โดยภาพรวมการดำเนินโครงการส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยวัดจากความสามารถพัฒนาทักษะของผู้เรียนที่สามารถสร้างผลงานในการประกอบอาชีพและการแข่งขันใน

ระดับต่าง ๆ ของประเทศ (สุเทพ ชิตยวงษ์, 2562) อีกทั้งได้มีการเสนอให้ครูผู้สอนพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยสำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดให้ครูผู้สอนจะต้องอบรมตามหลักสูตรผ่านการรับรอง 12 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 20 ชั่วโมง ต่อปีและมีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละปี ไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง เพื่อพัฒนาตนเองและการขอเลื่อนวิทยฐานะของครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560)

การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในประเทศฟินแลนด์ผู้นำในด้านการศึกษานานาชาติ ได้มีการคัดเลือกนักเรียนที่มีผลการเรียนสูงมาฝึกหัดครู มีการจับโรงเรียนคู่พัฒนา อีกทั้งมีการย้ายโอนครูจากเมืองสู่ชนบท ชนบทสู่เมือง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การยกระดับคุณภาพครูและยังมีการกำหนดนโยบายที่ให้ครูสอนน้อยลง หาวิธีการให้นักเรียนได้เรียนรู้มากขึ้น นำครูไปฝึกอบรม เพื่อให้รู้ถึงวิธีการ หรือแนวทางการสอนให้นักเรียนคิดเป็น (Sophia Faridi, 2559) ดังนั้นครูจึงต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงชีวิตจริงที่สุด ครูผู้สอนต้องเปลี่ยนเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน จากเน้นเรียนวิชาเพื่อได้ความรู้ ให้เลยไปสู่การพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อชีวิตในยุคใหม่ ให้เกิดทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครูมีหน้าที่เปลี่ยนจากเน้น สั่งสอนไปเป็นการจุดประกายความสนใจใฝ่รู้ (inspire) แก่ผู้เรียนให้ผู้เรียนและได้เรียนจากการลงมือปฏิบัติ (learning by doing) ทำให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จากการลงมือปฏิบัติของตนเป็นที่ร่วมกับเพื่อนนักเรียน ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้เรียกว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (นันทลี พรธาดาวิทย์, 2559)

สหวิทยาเขต หมายถึง การรวมกลุ่มโรงเรียน ตามระเบียบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ว่าด้วย สหวิทยาเขต พ.ศ.2556 และโรงเรียนสังกัดอื่น ๆ ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32 ประกาศการแบ่งเขตไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32, 2558) ซึ่งสหวิทยาเขตสถิติเป็นเขตของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32 มีสถานศึกษา 8 แห่ง ในอำเภอสตึก ได้มีพันธกิจพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ตามแนวคิด No Child left Behind (NCLB) อีกทั้งยังมีเป้าประสงค์ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งตนเองและปรับตัวต่อการเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี ครูต้องเป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู น้อมนำพระราชดำรัสให้ครูรักเด็ก เด็กรักครู มีความรู้ โดยเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและทักษะในการใช้เทคโนโลยีควรมีการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลประเมินผลอย่างเป็นระบบ พัฒนาผู้เรียนให้เข้าสู่ยุค ประเทศไทย 4.0 แต่อย่างไรก็ตาม จากรายงานการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2561 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า ในหัวข้อมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้เสนอจุดที่ควรพัฒนา คือ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนสนใจ และเข้าร่วม

กิจกรรม ให้บุคคลภายนอกรับรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาในโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มากขึ้นอย่างเป็นระบบส่งเสริมผู้ปกครองให้มีส่วนร่วมในการเป็นวิทยากรท้องถิ่น และสนับสนุนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบจัดการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย อีกทั้งพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ครูควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนทันทีเพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง อีกทั้งออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนเพิ่มความสามารถในการอ่านความสามารถในการสื่อสาร การคิดคำนวณ และคิดวิเคราะห์ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีให้มากยิ่งขึ้น ควรนำภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้ครบทุกรายวิชาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32, 2561) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภายในสังกัดยังมีข้อจำกัดที่จะต้องพัฒนาให้ครูจัดการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนเกิดทักษะในการดำรงชีวิต ทักษะการทำงาน เพื่อการดำรงชีวิตในอนาคต จึงต้องพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จากปัญหาการจัดการเรียนรู้ของสหวิทยาเขตสตึกที่ได้เสนอข้างต้น นอกจากจะไม่ส่งผลดีต่ोनโยบายแล้วยังส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเพื่อการแข่งขันในภาพรวมของประเทศ จึงควรนำแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาพัฒนาครู ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเป็นการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพต่อไป

## คำถามวิจัย

- 1.สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 อยู่ในระดับใด
- 2.การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ควรเป็นอย่างไร
- 3.คู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครู สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ให้มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. เพื่อพัฒนาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32
2. ได้พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32
3. ได้คู่มือในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูให้กับหน่วยงานอื่น

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยกำหนดการศึกษาขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
  - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งได้วิเคราะห์ สังเคราะห์จากนักวิชาการ นักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้
    1. การออกแบบการเรียนรู้
    2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
    3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้
    4. การวัดประเมินผลการเรียนรู้
  - 1.2 การพัฒนาคู่มือ ซึ่งได้วิเคราะห์ สังเคราะห์จากนักวิชาการ นักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้
    1. ความเป็นมาและความสำคัญ
    2. วัตถุประสงค์
    3. วิธีดำเนินการ
    4. การติดตามและประเมินผล

## 2.ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยออกเป็น 3 ระยะดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครู จาก 8 โรงเรียน สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 18 คน ครูผู้สอน จำนวน 272 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Mogan ซึ่งได้จากการสุ่มแบ่งแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสถานภาพ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 การวิจัยนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าและพัฒนา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาและพัฒนา ดังนี้

### 1.กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล

1.1 ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ที่สมัครใจ เข้าร่วมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย

1.1.1 ครูผู้สอนโรงเรียนสตึก	จำนวน 1 คน
1.1.2 ครูผู้สอนโรงเรียนเมืองแกพิทยาคม	จำนวน 6 คน
1.1.3 ครูผู้สอนโรงเรียนร่อนทองพิทยาคม	จำนวน 2 คน
1.1.4 ครูผู้สอนโรงเรียนสมเสมีวิทยุ	จำนวน 2 คน
1.1.5 ครูผู้สอนโรงเรียนแคนดงพิทยาคม	จำนวน 1 คน
1.1.6 ครูผู้สอนโรงเรียนดงพลองพิทยาคม	จำนวน 1 คน

### 1.2 ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

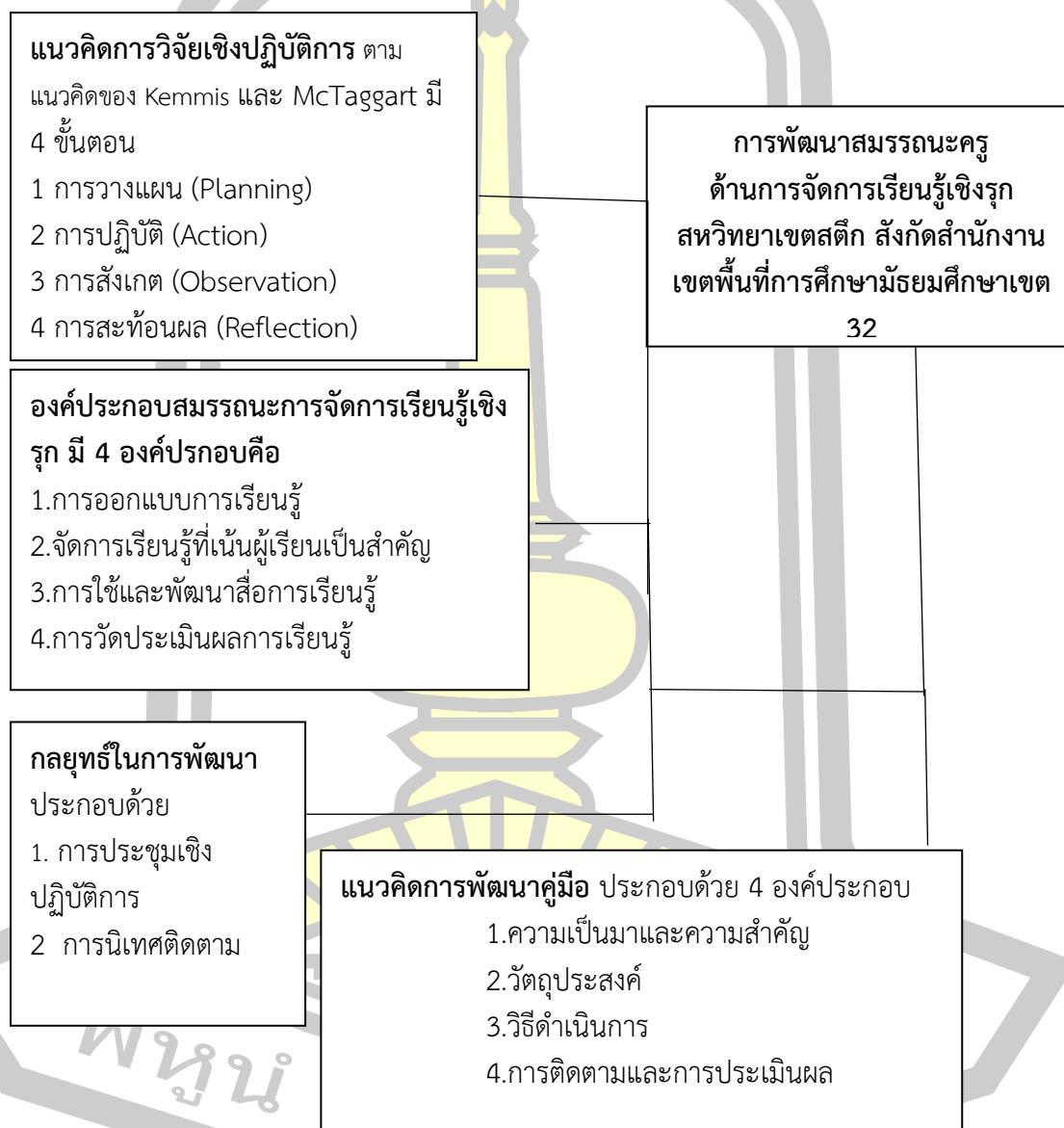
1.2.1 ศิษยานิเทศก์ที่เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	จำนวน 1 คน
1.2.2 หัวหน้าฝ่ายวิชาการของสถานศึกษาสหวิทยาเขตสตึก	จำนวน 8 คน

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 มีการดำเนินการดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบยืนยันคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

## กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้เป็นกรอบแนวคิดวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดวิจัย



## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง กระบวนการที่ปรับพฤติกรรมบุคคลากรด้านความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ และจรรยาบรรณให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง คุณลักษณะของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ให้กับผู้เรียน และสอดคล้องกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1) การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการศึกษา ทำความเข้าใจในหลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนตามบริบทการเรียนรู้ กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม การกำหนดเทคนิคการเรียนการสอน สื่อการสอนที่เหมาะสม การ สร้างเครื่องมือการวัดและแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ในอนาคต

2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการ จัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนทั้งระดับบุคคลและกลุ่ม ที่เน้นความต้องการหรือความสนใจ สร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ส่งเสริมบทบาทผู้เรียนให้สามารถสร้างองค์ความรู้ได้เอง และสามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน การสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุงต่อไป

3) การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ จุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน ที่ส่งผลต่อการคิดและสร้างสื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงคุณภาพทั้งเวลาและ งบประมาณ การ ลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ สาระสำคัญ ขนาดของผู้เรียน ความน่าสนใจ ความยากง่าย สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน ตลอด ทั้งการเก็บรักษา และบำรุงรักษาที่สะดวกต่อการใช้งาน นำผลการประเมินประสิทธิภาพสื่อการเรียน การสอน มาปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นต่อไป

4) การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยการกำหนดจุดประสงค์ ขอบเขต คุณลักษณะ และวิธีการ ที่ต้องการวัดตามจุดประสงค์ให้ สอดคล้องกับสมรรถนะ คุณลักษณะที่ต้องการวัดตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้าง เครื่องมือวัด และเกณฑ์ในการประเมินผลที่เหมาะสมอย่างหลากหลาย การวิเคราะห์ผลการวัด และ ประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อไป

3 คู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบหรือ อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีรายละเอียดแนะนำวิธีการปฏิบัติใน

กิจกรรม เป็นการให้คำอธิบายและเฉลยปัญหา หรือข้อสงสัย เพื่อให้ได้ความรู้และคำตอบอย่างรวดเร็วด้วยตนเอง มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1.ความเป็นมาและความสำคัญ 2.วัตถุประสงค์ 3.วิธีดำเนินการ 4.การติดตามและการประเมินผล

4.การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การศึกษาที่ใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างมีระบบ โดยผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการและวิเคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติ แก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ซึ่งได้จากการรวบรวมการร่วมมือ การสะท้อนตนเองและการใช้ วิจารณ์ญาณภายใต้กรอบจรรยาบรรณที่ยอมรับกัน มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) การวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยสำรวจปัญหาร่วมกันระหว่างบุคคลภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการแก้ไขตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้น เกี่ยวกับลักษณะของปัญหาเกี่ยวข้องกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร

2) การปฏิบัติ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนมา ดำเนินการ โดยการวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงาน ประกอบไปด้วยเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแผน ฉะนั้นแผนที่กำหนดควรจะมีที่ยืดหยุ่นปรับได้

3) การสังเกต (Observation) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบซึ่งอาจ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง โดยอาศัยเครื่องมือการเก็บข้อมูลเข้าช่วย

4) การสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำงานวิจัยปฏิบัติการ คือ การประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหา หรือสิ่งที่ป็นข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการ ปฏิบัติการ ผู้วิจัยร่วมกันกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับ สภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และของระบบการศึกษาที่ประกอบการอยู่ โดยผ่านการ ถกอภิปรายปัญหา การประเมินโดยกลุ่มจะทำให้ได้แนวทางของการพัฒนาขึ้นตอนการดำเนินกิจกรรม และเป็นพื้นฐานข้อมูลนำไปสู่การปรับปรุงและการวางแผนการปฏิบัติต่อไป

5.กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านความรู้ ความ เข้าใจและความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีวิธีการดังนี้

1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่มสำหรับระยะเวลา หนึ่ง เน้นการฝึกหรือลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะ/ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถ นำไปจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้

2)การนิเทศติดตาม หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ ผู้บริหารลงมาในการที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในโรงเรียนได้ขึ้น ซึ่ง เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อย่างมีประสิทธิภาพ

6.สภาพปัจจุบัน หมายถึง ลักษณะการจัดการเรียนรู้ของครูในปัจจุบัน ตามองค์ประกอบ การจัดการเรียนรู้ 4 องค์ประกอบ คือ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

7.สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะการจัดการเรียนรู้ของครูในปัจจุบัน ตาม องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ 4 องค์ประกอบ คือ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้น



ผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุนิยัตินขององค์กร และให้เป็นไปตามระดับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน

8.ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารวิชาการ สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

9.ครูผู้สอน หมายถึง หัวหน้าหรือครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระในสถานศึกษา สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนอลำดับหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1.การบริหารการศึกษา
- 2.การบริหารสถานศึกษา
- 3.การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
- 4.การพัฒนาสมรรถนะครู
- 5.สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
- 6.กลยุทธ์ในการพัฒนา
- 7.การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 8.ความต้องการจำเป็น
- 9.การพัฒนาคู่มือ
- 10.การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
11. บริบทของสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
- 12.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 12.1 ในประเทศ
  - 12.2 ต่างประเทศ

### การบริหารการศึกษา

#### 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

Anne Pyburn Craig (2018) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่าเป็น การจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษา ให้แก่ผู้เรียนนักศึกษาโดยผู้นำของสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน

วิบูลย์ ไทวณะบุตร (2542) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายที่สังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายชัดเจน คือการพัฒนาคุณภาพ มนุษย์ทุกด้าน ไม่ว่าจะ

เป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด การประพฤติปฏิบัติ โดยคาดหวังว่า คนที่มีคุณภาพนี้จะทำให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุขเจริญก้าวหน้าทันโลกแข่งขันกับ สังคมอื่นในเวที ระหว่างประเทศได้คนในสังคมมีความสุข มีความสามารถประกอบอาชีพการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ และอยู่ร่วมกันได้อย่างสมานฉันท์

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการ ถ่ายทอด ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2550) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็น กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลและกลุ่ม ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการสามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติ การ ประยุกต์ใช้ศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร

จากความหมายในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึงการใช้ ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างความร่วมมือกันของบุคคลในองค์กรการศึกษา ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม

## 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

Peter F. Drucker (2010) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและการพัฒนาการทุก ๆ ด้าน ของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของ สถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ถวิล เกื้อกุลวงศล (2530) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็น กระบวนการ ตัดสินใจใช้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการดำเนินงานของผู้นำให้เหมาะสม กับสถานการณ์เพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2542) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การ บริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาการด้าน ต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น

ปรัชญา เวสารัชช, (2554) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นการ บริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคล และหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้ามาร่วม ดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการมีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการ ประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

อนูรัตน์ อนันทนารถ (2559) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็น กระบวนการเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการแปรเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นภารกิจในการพัฒนา ทำให้การ ดำเนินงานขององค์กรมีความต่อเนื่อง ทำให้องค์กรปรับตัวได้ สร้างความมั่นคง ยั่งยืน

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษา คือ การบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งกับการจัดการศึกษา ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สร้างการพัฒนา มั่นคงและยั่งยืน

## การบริหารสถานศึกษา

### 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

S.K Kochhar (2011) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการทำงานจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

สุรพล พุฒคำ (2544) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือการจัดหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมีตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ประภา ศิริสุรพันธ์ (2550) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งภารกิจและขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษานั้นมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

กาญจน์ เรืองมนตรี (2557) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยงาน 4 งานได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณและการเงิน โดยจะต้องสนับสนุนให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร

จากความหมายของนักวิชาการการศึกษาหลายท่านข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึงการดำเนินการของกลุ่มบุคคล จัดการเรียนการสอน จัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

### 2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

Berk (1999) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยการบริหารสถานศึกษามีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม เพราะฉะนั้นจะต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารที่ดี จึงจะส่งผลดีต่อสถานศึกษา

อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2540) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่ซึ่งสามารถแบ่งการบริหารได้ 3 ประการ ตามความหมายดังนี้ 1. การบริหารในความหมาย “กระบวนการต่าง ๆ” การบริหารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยการใช้ทรัพยากรทางการบริหารในการกระทำกิจกรรม ร่วมกันผ่านกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ 2. การบริหารเป็นเรื่องของ “คนและกลุ่มคน” ในองค์การคนและกลุ่มคน หมายถึงการ ทำงานร่วมกัน ของคนและกลุ่มคนในองค์กร โดยมีคนกลุ่มหนึ่ง หรือคนหนึ่งเป็นผู้นำ ที่ต้องใช้ ศิลปะการ บังคับบัญชาและการใช้ทรัพยากรกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3. การบริหารเป็นศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ การบริหารจะมีหลักการแนวคิดทฤษฎีที่ แน่นนอน สามารถถ่ายทอดต่อ ๆ ไปได้โดยหลักการ เหล่านี้มีความเป็นปรนัยที่นักบริหารหรือ นักศึกษาวิชาบริหารสามารถยึดถือเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานบริหารแต่เป็นที่ทราบกันแล้วว่า สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การจะไม่มีอยู่กับ ที่ตลอด

ศิริพงษ์ เสาภายน (2548) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิต ทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุก ๆ ด้านของมนุษย์ ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้า หากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษา อาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่ สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

เพ็ญพิชญา ภาโอโถง (2554) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การ บริหารจัดการสถานศึกษานั้น มีความสำคัญยิ่งเพราะสถานศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นและจุดสุดท้ายของ ประชากรส่วนใหญ่ ของประเทศ ผลของการบริหารโรงเรียนจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาคน และ ประเทศชาติ มุ่งที่จะดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรและเวลาน้อยที่สุด แต่งานบรรลุ เป้าหมายมี คุณภาพสูงสุด

รุ่งกานต์ มณีฉาย (2559) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหาร สถานศึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือมี หลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึ่งเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการ บริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นศาสตร์ เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชา จิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคน ที่จะ ทำงานให้ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์

จากความสำคัญของการบริหารการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของการ บริหารสถานศึกษาคือการใช้ทักษะ ศิลปะและศาสตร์การบริหาร มาใช้กับสถานศึกษาภายใต้สภาพ โลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงฉับไว จึงต้องปรับการบริหารสถานศึกษาให้ดีขึ้น เพราะถ้าหากไม่มีการ บริหารแล้วการดำเนินงานของสถานศึกษา อาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถ ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

### 2.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) มีหลักการและกระบวนการจัดการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป และกระทรวงมีหน้าที่กำกับดูแล เฉพาะด้านการกำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรและติดตามตรวจสอบและประเมินผลการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเท่านั้น ถ้าเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาจะมีการกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจการตัดสินใจ และความรับผิดชอบไปยังคณะกรรมการฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง แต่ถ้าเป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา และสถานศึกษาเอกชนจะมีความเป็นอิสระตามกฎหมายการจัดการตั้งสถานศึกษานั้น ๆ เป็นการกระจายอำนาจแบบเบ็ดเสร็จและมีอิสระมากกว่าสถานศึกษาประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ขอบข่ายงานด้านการบริหารวิชาการไว้ 12 งาน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย
  - 1.1 การวิจัยวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการวิจัยขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สารระ  
แกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ
  - 1.2 นิเทศการใช้หลักสูตร
  - 1.3 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร
  - 1.4 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย
  - 2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้  
สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน
  - 2.2 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความ  
เหมาะสม
3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย
  - 3.1 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลของ  
สถานศึกษา
  - 3.2 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน
  - 3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้น  
การประเมินตามสภาพจริง
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการวิจัย ประกอบด้วย
  - 4.1 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ใน แต่ละ  
กลุ่มสาระการเรียนรู้
  - 4.2 ประสานความร่วมมือในการวิจัย วิเคราะห์วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่  
ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล  
ครอบครัวองค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น



## 5.การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

5.1 สํารวจแห่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการวิจัยทั้งในสถานศึกษาชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การวิจัย และเขตพื้นที่การวิจัยใกล้เคียง

5.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้

## 6. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย

6.1 ส่งเสริมให้ครูผลิต และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน

6.2 ประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ และนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย

## 7. การนิเทศการวิจัย ประกอบด้วย

7.1 การจักระบบนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

7.2 ประเมินผลการจักระบบและกระบวนการนิเทศการวิจัยในสถานศึกษา

## 8. การแนะแนวการวิจัย ประกอบด้วย

8.1 การจักระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษาโดยเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนการสอน

8.2 ดำเนินการแนะแนวการวิจัยโดยความร่วมมือของผู้ปฏิบัติการสอนทุกคนในสถานศึกษา

## 9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย

9.1 จักระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจักระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการวิจัยและตัวชี้วัดของกระทรวงศึกษาธิการ เป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การวิจัยหลักเกณฑ์และวิธีประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการวิจัย

## 10.การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ประกอบด้วย

10.1 การวิจัยสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

10.2 ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคลครอบครัวชุมชนและท้องถิ่น

## 11. ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาของรัฐ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการวิจัย

ขอบข่ายงานด้านการบริหารงบประมาณ 7 งาน ประกอบด้วย

## 1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการวิจัย

1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการวิจัย

1.3 การกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์และตัวชี้วัดความสำเร็จ

2. การจัดสรรงบประมาณ ประกอบด้วย
  - 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
  - 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
  - 2.3 จัดทำแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส
  - 2.4 เสนอแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย
  - 3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน
  - 3.2 จัดทำแผนการกำกับ ตรวจสอบติดตามและป้องกันความเสี่ยง
  - 3.3 การประเมินผลการใช้งบประมาณและผลการดำเนินงาน
  - 3.4 ประเมินแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี ของสถานศึกษา และจัดทำรายงานประจำปี
4. การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการวิจัย
  - 4.1 การจัดการทรัพยากร
  - 4.2 ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบรายการสิทธิประโยชน์ของสถานศึกษา
  - 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
  - 4.4 วิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดหารายได้ และสิทธิประโยชน์และจัดทำทะเบียนข้อมูล
5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์โดยจัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษาด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 

ขอบข่ายงานด้านการบริหารบุคคลมี 5 งาน ประกอบด้วย

  - 1.การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย
    - 1.1 การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา
    - 1.2 การจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการวิจัย
    - 1.3 แจ้างภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพเกณฑ์ การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการวิจัยในสถานศึกษาก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน
  - 2.การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ประกอบด้วย
    - 2.1 ดำเนินการสอบแข่งขันสอบคัดเลือก และคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการวิจัยอื่นในสถานศึกษา
    - 2.2 สถานศึกษาดำเนินการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด



- 2.3 จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการวิจัยในสถานศึกษา
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย
- 3.1 กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการวิจัยและสถานศึกษา
- 3.2 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนดหลักสูตรไว้
- 3.3 การพิจารณาความดีความชอบ
- 3.4 การจัดสวัสดิการและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา
4. วินัยและการรักษาวินัย
5. การออกจากราชการ
- ขอบข่ายงานด้านการบริหารทั่วไป 17 งาน ประกอบด้วย
1. การดำเนินงานธุรการ ประกอบด้วย
- 1.1 การวิเคราะห์สภาพงานธุรการของสถานศึกษาและระเบียบกฎหมายแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 การวางแผนออกแบบงานธุรการ ลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
- 1.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบงานธุรการและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการตามที่ระบบกำหนดไว้
- 1.4 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงงานธุรการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การดำเนินงานด้านธุรการในการจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ประกอบด้วย การประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูล จำนวนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการวิจัยในเขตบริการของสถานศึกษา
- 4.การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วย
- 4.1 สำรวจระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การวิจัย
- 4.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษาแก่สาธารณชน
- 4.4 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่นกับเขตพื้นที่การวิจัยและส่วนกลาง
5. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามผลการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาแล้วนำ ผลที่ได้รับไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสม
6. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา

7. การจัดระบบควบคุมภายใน ประกอบด้วย การวางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษาและปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ

8. งานบริการสาธารณะ ประกอบด้วย

8.1 มีการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาเพื่อให้บริการสาธารณะ

8.2 สถานศึกษาประเมินความพึงพอใจงานบริการสาธารณะจากผู้มาขอรับ

บริการ

9. งานเทคโนโลยีเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย

9.1 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อให้บริการงานการวิจัยด้านต่าง ๆ ของ

สถานศึกษา

9.2 ติดตามประเมินการใช้เทคโนโลยีทางการวิจัยเพื่อให้เกิดการใช้อย่าง

คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

10. การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลและบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคคลและการบริหารทั่วไป

11. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการวิจัย

12. การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

13. การรับผู้เรียน

14. การส่งเสริมและประสานงานการจัดการวิจัยในระบบ นอกกระบบ และตาม

อธยาศัย

15. การส่งเสริมกิจการผู้เรียน

16. การประชาสัมพันธ์

17. งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา มีการกำหนดเป็นกฎหมายและกฎกระทรวงของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการกระจายอำนาจจากกระทรวงไปยังสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ประกอบด้วยงานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคลและงานบริหารงานทั่วไป

**การวิจัยเชิงปฏิบัติการ**

### 3.1 ความหมายของการการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Kurt Lewin (1955) ได้ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ว่า หมายถึง การวิจัยที่ใช้กระบวนการศึกษาในลักษณะกลุ่มรวมกันทำงานและตัดสินใจ อย่างมีพันธะต่อกันเพื่อมุ่งมันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และใช้การปฏิบัติการ 3 ขั้นตอน คือการวางแผน การปฏิบัติการ และการสะท้อนผลการปฏิบัติ

Kromann-Kelly (1995) ได้ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ว่า หมายถึงการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และตีความหมายโดยมีแผนงานกำหนดและแลกเปลี่ยนผลกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ กระบวนการวิจัยปฏิบัติการต้องตอบคำถาม 5 ข้อ ดังต่อไปนี้ (1) คำถามที่ต้องการศึกษาคืออะไร (2) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องมีอะไรบ้าง (3) ข้อมูลที่ต้องจัดเก็บคืออะไร (4) จะวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร และ (5) จะแปลความหมายนั้นว่าอย่างไร การตอบคำถามเหล่านี้ต้องใช้เวลาวางแผน และในทุกขั้นตอนต้องอภิปรายกับเพื่อนร่วมงาน

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2537) ได้ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ว่า หมายถึงการวิจัยที่ใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างมีระบบ โดยผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการและวิเคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติ จากการใช้วงจร 4 ขั้นตอนคือ การวางแผน การลงมือกระทำ การสังเกตและการสะท้อนการปฏิบัติ ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องกันไป ผลที่ได้นำไปปรับแผนเข้าสู่วงจรใหม่ จนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ไขปัญหาได้จริง หรือพัฒนาสภาพการณ์ของสิ่งที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติพร ปัญญาภิญโญผล (2549) ได้ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ว่า หมายถึงการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบถึงการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเอง เพื่อเข้าใจดีขึ้น หรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ซึ่งได้จากการรวบรวมการร่วมมือ การสะท้อนตนเอง และการใช้วิจารณ์ญาณภายใต้กรอบจรรยาบรรณที่ยอมรับกัน

จากความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง วิจัยที่ใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างมีระบบ โดยผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการและวิเคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติ แก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ซึ่งได้จากการรวบรวมการร่วมมือ การสะท้อนตนเองและการใช้วิจารณ์ญาณภายใต้กรอบจรรยาบรรณที่ยอมรับกัน

### 3.2 ความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาปัญหาหรือหัวข้อที่ผู้วิจัยสนใจได้อย่างลึกซึ้ง ดังที่นักวิชาการนักการศึกษาได้เสนอไว้ดังนี้

กิตติพร ปัญญาภิญโญผล (2549) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการไว้ว่าเมื่อผู้ปฏิบัติงานใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการเพราะ มีศักยภาพที่จะเพิ่มพูนปริมาณของการเรียนรู้อย่างจริงจังจากประสบการณ์ของตนเอง วงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถจัดว่าเป็นลักษณะอย่างเดียวกับวงจรการเรียนรู้ (learning cycle) เน้นอย่างแข็งขันว่า การสะท้อนอย่างมีระบบเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพเพื่อการเรียนรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

สมนึก ปฏิพานนท์ (2550) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการไว้ว่า เป็นการวิจัยที่มุ่งจะนำหลักการของวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อแก้ปัญหาในสภาพการณ์เฉพาะ เน้นการวิจัยที่ง่ายไม่สลับซับซ้อน และนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงานจริง ๆ

กองวิจัยและพัฒนาส่งเสริมการเกษตร (2551) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการไว้ว่า เป็นการส่งเสริมให้ผู้ทำวิจัยได้ฝึกทักษะใหม่ ๆ เช่น การคิด วิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาด้วยตนเอง การจดบันทึกเป็นต้น ทำให้สามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น

จากความสำคัญของนักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ว่า เป็นการวิจัยที่มุ่งจะนำหลักการของวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อแก้ปัญหาในสภาพการณ์เฉพาะ เน้นการวิจัยที่ง่ายไม่สลับซับซ้อน และนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงาน

### 3.3 ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Kemmis และ McTaggart (2521) ได้เสนอขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยสำรวจปัญหาร่วมกันระหว่างบุคคลภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการแก้ไขตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้นเกี่ยวกับลักษณะของปัญหาเกี่ยวข้องกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร

2. การปฏิบัติ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนมาดำเนินการ โดยการวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงาน ประกอบไปด้วยเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแผน ฉะนั้นแผนที่กำหนดควรจะมีคามยืดหยุ่นปรับได้

3. การสังเกต(Observation)เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง โดยอาศัยเครื่องมือการเก็บข้อมูลเข้าช่วย

4. การสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำงานวิจัยปฏิบัติการ คือ การประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหา หรือสิ่งที่เป็นข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยร่วมกันกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และของระบบการศึกษาที่ประกอบประกอบอยู่ โดยผ่านการถกอภิปรายปัญหา การประเมินโดยกลุ่มจะทำให้ได้แนวทางของการพัฒนาขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรมและเป็นพื้นฐานข้อมูลที่น่าไปสู่การปรับปรุงและการวางแผนการปฏิบัติต่อไป

จากการศึกษาขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการของนักวิชาการนักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมี 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยสำรวจปัญหา
  2. การปฏิบัติ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนมาดำเนินการ
  3. การสังเกต (Observation) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบ
  4. การสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำงานวิจัยปฏิบัติการ
- คือ การประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการ

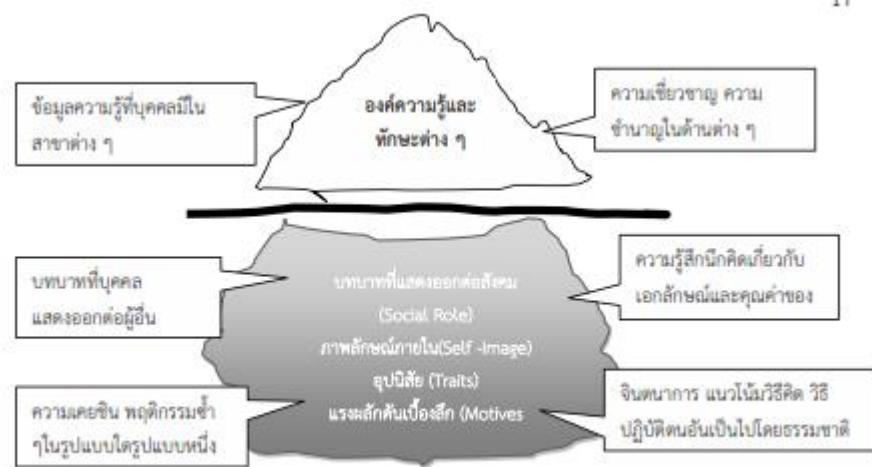
## การพัฒนาสมรรถนะครู

### 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กล่าวถึง แนวคิดเรื่องสมรรถนะว่า เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1973 โดยศาสตราจารย์ เดวิด ซี แม็คเคลแลน (David, McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้ทำการพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษา พบว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรต้องมีทัศนคติและนิสัยอย่างไรเพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะของการปฏิบัติงาน แม็คเคลแลน ได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ไขปัญหาการคัดเลือกบุคลากรให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แกปัญหาการคัดเลือก ที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก (ซึ่งผิดกฎหมาย) และปัญหาผลการทดสอบความถนัด ที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่า การทดสอบความถนัดไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) แม็คเคลแลน ได้เก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นและผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ พบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่ การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด บทความเรื่อง Testing for Competence rather than for Intelligence ของแม็คเคลแลน ที่ตีพิมพ์ ในปี 1973 ได้รับการกล่าวถึง อย่างกว้างขวางจากนักวิชาการ ทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย อย่างไรก็ตาม แม็คเคลแลนก็ได้ทำ ให้เรื่องสมรรถนะได้รับความสนใจศึกษาและใช้ กันต่อ ๆ มาจนถึงทุกวันนี้ แนวคิดเรื่องสมรรถนะสามารถอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานซึ่งบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่าง ๆ นี้ ได้แก่ บทบาทที่ แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือ บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์และคุณค่าของตน อุปนิสัย (Traits) คือ ความเคยชิน ในพฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง และแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ จินตนาการ แนวโน้มวิถีคิด วิธีปฏิบัติตนอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล ส่วนที่อยู่เหนือน้ำนั้นเป็นส่วนที่สัมพันธ์กับเขว่นปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีเพียงความฉลาดที่ทำให้เขาสามารถเรียนรู้องค์ความรู้และทักษะได้ เท่านั้นยังไม่เพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัยภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้ดังแสดงในภาพประกอบ 2





ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 4)

### ภาพประกอบ 2 สมรรถนะของมนุษย์ Iceberg Model

จากการเสนอบทความทางวิชาการของ David McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด ซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคลในองค์กร กับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยระบุว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ (Competency) ช่วงต้นทศวรรษที่ 1970 ได้พัฒนาระบบความสามารถเชิงสมรรถนะขึ้นมาและทำวิจัยพิสูจน์ว่า ความสำเร็จในงาน และผลของการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะภายในบุคคลมากกว่า IQ คุณลักษณะภายในประกอบด้วย ทศนคติค่านิยม ความเชื่อที่สั่งสม ภายในตัวบุคคลซึ่งมีผลต่อการแสดงออก และการสร้างผลงานของคน Competency Model ตามแนวคิดของ McClelland (Iceberg Model) เป็นต้นแบบของการศึกษาวิจัย Competency ในเวลาต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ มักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งอธิบายความแตกต่าง ระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากคือส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลและเป็นส่วนที่พัฒนายาก นอกจากนี้ McClelland ได้เปรียบเทียบความหมายของสมรรถนะไว้ในหนังสือ The Competency of Foundation โดยอธิบายบุคลิกลักษณะ (Characteristic) ของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งสิ่งที่อยู่เหนือน้ำสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ซึ่งหมายถึง

1. ทักษะ (Skill) หมายถึงสิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึงสิ่งที่บุคคลรู้ และเข้าใจในหลักการ แนวคิด เฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้น ส่วนที่อยู่ใต้น้ำสังเกตเห็นได้ยาก
3. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่า ตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self-Role) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลสนองตัวเองว่า เป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น

5. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

6. แรงกระตุ้น หรือแรงจูงใจ (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

ปี 1982 Richard Boyatzis ได้เขียนหนังสือ “The Competent Manager : A Model of Effective Performance” โดยได้ใช้คำว่า “Competencies” เป็นคนแรกและปี 1996 เขาได้นิยามความสามารถในงานเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลซึ่งนำไปสู่หรือเป็นสาเหตุให้ผลงานมีประสิทธิภาพและเน้นว่า “ คุณลักษณะที่อยู่ภายใน ” เป็นทักษะไม่ใช่พฤติกรรมเพราะเป็นสิ่งที่กำหนดอยู่ภายในบุคคลนั้นทำให้เกิดคุณลักษณะที่แตกต่างอย่างสำคัญมากเนื่องจากขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะเกิดขึ้นก็เมื่อมีการกำหนดหรือเหตุผลจากสิ่งที่อยู่ภายในปี 1994 Gary Hamel และ C.K.Prahalad เขียนหนังสือ “Competing for the Future” ได้นำเสนอสิ่ง ที่เรียกว่า “Core Competencies” ความสามารถหลักของธุรกิจโดยระบุว่าสิ่งนี้เท่านั้นที่จะทำให้ธุรกิจชนะในการแข่งขันและเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่อาจลอกเลียนแบบได้ ต่อมาได้มีการนำแนวความคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารบุคคลหน่วยงานราชการของสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้นโดยการกำหนดปัจจัยพื้นฐานว่า ในตำแหน่งงานหนึ่งนั้นจะต้องมีพื้นฐานทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรมใดบ้างและอยู่ในระดับใดจึงจะทำให้บุคลากรนั้นมีคุณลักษณะที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนผู้ที่นำเอาคำว่า Core Competency มาใช้เป็นคนแรกได้แก่ Prahalad และ Gary Hamel สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวความคิด Competency มาใช้ในองค์การที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำ ก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศเช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ซินคอร์-เปอเรชั่น ไทยธนาคาร ปตท. เป็นต้น เนื่องจากภาคเอกชนที่ได้นำแนวคิด Competency ไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังเช่นกรณีของเครือปูนซีเมนต์ไทยมีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ โดยได้มีการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการโดยสำนักงานข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัท Hay Group เป็นที่ปรึกษาในการนำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนโดยในระยะแรกได้ทดลองนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง ในระบบราชการไทยและกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต

นิสตากร์ เวชยานนท์ (2553) กล่าวสรุปไว้ว่า แนวคิดในภาพรวมของสมรรถนะมีจุดเริ่มต้นมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรอบ ๆ องค์การซึ่งทำให้องค์การต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญจะมีบทบาทต่อการนำพาองค์การไปสู่ยุคใหม่ซึ่งเรียกว่า ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้จึงต้องการคนที่มีประสิทธิภาพสูงมีการเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์การสร้างความรู้ของตนเองและเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงด้วยดังนั้นจึงได้มีการปรับปรุงแนวคิดการบริหารคนขึ้นโดยมุ่งให้ความสำคัญกับสมรรถนะคนเป็นหลัก

จากแนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้ง ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่า สังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าส่วนต่าง ๆ

#### 4.2 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าขีดความสามารถมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งได้มีองค์กรและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

McClelland (1973) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนในแต่ละบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการประกอบด้วย

1. ทักษะ (Skills) หมายถึงสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคลเช่นความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการสอนการบริหารจัดการและการสอนคณิตศาสตร์ เป็นต้น
3. มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self - Concept) หมายถึง เจตคติ (Attitudes) ค่านิยม (Value) และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) หมายถึงสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่นเป็นคนที่มีไหวพริบดีหรือเป็นคนที่มีไหวพริบต่อบุคคลอื่น เป็นต้นและ
5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึงเป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

Spencer (1993) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ได้ขยายความหมายของสมรรถนะไว้จากการศึกษาพบว่าสมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิง เหตุและผล (Causal Relationship) จากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion-Reference) และ/หรือ การปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด (Superior Performance)

Risser (1998) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า ความหมายคล้าย ๆ กับทักษะ แต่มีความหมายที่กว้างไปกว่านั้นคือทักษะที่สัมพันธ์กับอาชีพด้วย



ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า คือ สมรรถ, สมรรถ (สะสม, สะสมัดละ-, สะหมัดละ-) ว. สามารถ สมรรถภาพ (สะสมัดละ-, สะหมัดละ-) น.ความสามารถ เช่นเขาเป็นคนที่สมรรถภาพในการทำงานสูงสมควรได้เลื่อนตำแหน่งสมรรถนะใช้แก่เครื่องยนต์เช่น เครื่องยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยมเหมาะสำหรับการเดินทางไกล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การหรืออีกนัยหนึ่งคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหาก ข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์การกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึงความรู้ ความสามารถทักษะและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งสมรรถนะแต่ละตัวจะมี ความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2553) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรัชย์ พรหมพันธุ์ (2554) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง การแสดงถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น

จากความหมายของสมรรถนะที่นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่น และนำไปสู่การทำงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

### 4.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้จำแนกองค์ ประกอบของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

McClelland (1973) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ส่วน คือ

1.ความรู้ (Knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญเช่นความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2.ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นทักษะทางคอมพิวเตอร์ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้เป็นต้นทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3.ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือเจตคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นเช่นความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4.บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้นเช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5.แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จเป็นต้น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

1.แรงขับเคลื่อนภายใน (Motive) หมายถึง พลังภายในซึ่งอยู่ ในส่วนลึกของคนที่มีส่วนช่วยให้ คนเกิดแรงจูง ใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเท ซึ่งพลังภายในนี้อาจจะมีเหตุปัจจัยหรือเกิดแรงบันดาลใจแตกต่างกัน เช่น บางคนมี แรงจูงใจในการต่อสู้ชีวิตเพราะ ลูกบางคนมีแรงจูงใจในชีวิตเพราะต้องการการยอมรับจากคนอื่น ฯลฯ พลังภายในเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากของสมรรถนะเพราะเปรียบเสมือนขุมพล งานที่บ่งชี้ว่าคนอยากทำงานหรือไม่ และคนแต่ละคนมี ไม่เท่ากันแต่เป็นส่วนที่สามารถสร้างได้

2.อุปนิสัย (Trait) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของคนซึ่งลักษณะนิสัยใจคอนี้ มักจะเป็นสิ่งที่เกิดและอยู่กับคนมานานเป็นสิ่งที่ยาก ๆ สะสมมาเรื่อย ๆ จนกลายเป็นนิสัยประจำตัวของคน ๆ นั้นไปโดยอัตโนมัติ เช่น นิสัยโมโหง่าย นิสัยใจอ่อน ฯลฯ องค์ประกอบในส่วนนี้เป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการบริหารคนเพราะเป็นส่วนที่พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงยากมาก ดังนั้นต้องอาศัยการ ควบคุมหรือป้องกันไม่ให้คนได้มีโอกาสนำเอานิสัยที่ไม่ดีออกมาใช้เท่านั้น

3.การรับรู้ตนเอง (Self-Image) หมายถึง ความเชื่อและทัศนคติที่มีต่อตัวเอง องค์ประกอบข้อนี้เป็นตัวกำหนดลักษณะพฤติกรรมของคนว่าควรแสดงออกอย่างไร เช่น บางคน ชอบคิดว่าตนเองไม่เก่ง ทำให้ เกิดพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการขาดความเชื่อมั่นในตนเองมักจะยกย่องคนอื่นและดูถูกตัวเอง ฯลฯ องค์ประกอบนี้ถึงแม้ว่าบางเรื่องจะอยู่กับคนมานานแต่ก็พอที่จะ ปรับเปลี่ยนได้

4.ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริง ที่คนมีอยู่ และสามารถ นำมาเชื่อมโยงกันออกมาเป็นองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่น ความรู้ในงาน ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ฯลฯ ซึ่งความรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนั้นองค์ประกอบในส่วนนี้ จึงไม่จืดจางยั้งเพราะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

5.ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการลงมือปฏิบัติหรือแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเช่น ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ฯลฯ ซึ่งทักษะ ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานเพราะบางงานต้องการทักษะเฉพาะด้าน และทักษะมักจะ ต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้ และฝึกฝนมากกว่าองค์ประกอบเรื่องความรู้

Rylatt, A. and Lohan (1995) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ว่า องค์ประกอบของแต่ละสมรรถนะ ดังนี้

1.บทบาทหลัก (Key Role) อธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้าง ๆ ตามขอบเขตพื้นที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่

2.หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) อธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้าง ๆ

3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) เป็นการอธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยย่อยนั้น ๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) หรือผลลัพธ์ (Output) ก็ได้

4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นระดับความต้องการหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ

5. เงื่อนไข (Condition) เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

6. คำแนะนำ (Evidence Guide) อธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่น ๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

ชูชัย สมธิธิไกร (2550) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 ด้าน ดังนี้

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยง และเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะเริ่มจากการนำเอาวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวตั้งเพื่อนำไปเป็นหลักในการพิจารณาเพื่อให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย

2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ประกอบด้วยสมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท

3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะ แต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน มีความเข้าใจตรงกัน

4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) คือ ระดับความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้าน ซึ่งจะนำไปใช้ เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงไร ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมไว้ 4-6 ระดับ

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) คือ สิ่งที่จะบ่งบอกว่าบุคลากรแต่ละคนมีระดับของความเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

จากการกล่าวถึงองค์ประกอบของนักวิชาการ นักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 1. ความรู้ (Knowledge) 2. ทักษะ (Skill) 3. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / attitude)

#### 4.4 สมรรถนะครูผู้สอน

ได้มีนักวิชาการนักการศึกษาได้อธิบายถึงสมรรถนะครูผู้สอน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูและการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อ

ประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคลซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิตเขตต์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครูสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการวิเคราะห์สังเคราะห์สมรรถนะครูประกอบด้วยเจตคติ ค่านิยมความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ได้แก่แบบ ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและ เลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภารูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจาก แนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานดังนี้ สมรรถนะ หรือ competency มีความหมายรวม ๆ ว่าความสามารถ ชีตความสามารถหรือสมรรถภาพ มักใช้กับคน และเครื่องจักร เครื่องยนต์ เช่น ครูคนนี้มีความสามารถสูงในเรื่องการเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ผู้บริหารยุคนี้วัดกันที่ชีตความสามารถ หรือ รถยนต์คันนี้มีสมรรถนะเยี่ยมเรื่องเกาะถนน หรือ ตาลุง คนนั้นหมดสมรรถภาพทางเพศ เป็นต้น ดังนั้นสมรรถนะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จึง หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกต่อการทำงานและเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานในองค์กรต่าง ๆ ได้ ดีกว่าระดับการศึกษาหรือเขาวนปัญญาของบุคคล ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากร บุคคลในปัจจุบันจึงเน้นการพัฒนาสมรรถนะเป็นฐาน (Competency Based Human Resource Development) ฉะนั้นความสำเร็จของการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงศึกษาธิการ จะต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้บุคลากรเกิดการ เปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ซึ่งขณะนี้ทาง ก.ค.ศ.ได้นำเอา สมรรถนะ มาเป็นตัวตั้งใน การประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอมือหรือขอเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ ซึ่งสมรรถนะที่ใช้ใน การประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มี 3 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลัก
2. สมรรถนะประจำสายงาน
3. วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมีเพราะ เป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งหน้าที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึงการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้งานสำเร็จ ถูกต้องสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. การบริการที่ดี หมายถึงความตั้งใจที่จะปรับปรุงระบบบริการให้มี ประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้รับบริการ เช่น ผู้เรียน ครู ผู้ปกครองพึงพอใจ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ พร้อมกับติดตามศึกษาองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึงความร่วมมือร่วมใจ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้และมีภาวะผู้นำ-ผู้ตามที่ดี  
สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึงสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เช่น ผู้บริหาร ครูและศึกษานิเทศก์ ทำให้สามารถปฏิบัติงานในสายงานนั้น ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมายซึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครูนั้นประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การจัดการเรียนรู้ หมายถึงความรู้ ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความรู้ลึกเรื่องเนื้อหาสาระ เทคนิคกระบวนการจัดการเรียนรู้ การสร้าง การเลือก การใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนการวัดผลและประเมินผลการจัดการเรียนรู้

2. การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน ทั้งคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต สุขภาพพลานามัย ความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นไทย รวมไปถึงการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึงความสามารถในการกำกับดูแลชั้นเรียน สร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศประจำชั้นและประจำวิชา

4. การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การวิจัย คือความสามารถในการคิดแยกแยะ ทำความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ แล้ว สรุปเป็นกฎเกณฑ์หลักการ สามารถรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

5. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อดึงชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ปัจจุบันได้ถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาและในอนาคตอีกไม่นานนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการประเมินเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งสมรรถนะ คือ สมรรถนะเฉพาะสาขาวิชา เช่น ครูวิทยาศาสตร์ ครูคณิตศาสตร์ ครูการงานอาชีพ ฯ จะมีสมรรถนะเฉพาะที่แตกต่างกัน การประเมินก็จะต่างกันด้วย ซึ่งขณะนี้ ก.ค.ศ.ได้จัดทำแล้วกำลังรอพิจารณาอนุมัติ

จากการกำหนดสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นเรื่องสำคัญที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจริงจั่ง แบ่งออกเป็น 1.สมรรถนะหลัก 2. สมรรถนะประจำสายงาน และ 3. วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะประจำสายงานของครูข้อที่ 1 คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน



## สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

### 5.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เป็นสมรรถนะที่สำคัญที่จัดอยู่ในสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ที่จะใช้พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ได้มีนักวิชาการอธิบายไว้ดังนี้

Edgar Dale อ้างใน กิดานันท์ มลิทอง (2543) ได้จัดแบ่งสื่อการสอนเพื่อเป็นแนวทางในการอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่าง สื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ในขณะเดียวกันก็เป็นการแสดงขั้นตอนของ ประสบการณ์การเรียนรู้และการใช้สื่อแต่ละประเภทในกระบวนการเรียนรู้ด้วย โดยพัฒนาตามแนวคิดของ Bruner โดยนำมาสร้างเป็น “กรวยประสบการณ์” (cone of experiences) ซึ่งมีลำดับขั้นตอนจากรูปธรรมไปจนถึงนามธรรมดังนี้

1. ประสบการณ์ตรง (Direct or Purposeful Experiences) เป็นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด สื่อการสอนที่สร้างประสบการณ์ให้ผู้เรียนสามารถรับรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเองจะทำให้ประสาทสัมผัสทั้งห้าได้รับรู้

2. ประสบการณ์จำลอง (Contrived experience) เป็นสื่อการสอนที่ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงที่สุดแต่ไม่ใช่ความเป็นจริง อาจเป็นสิ่งของจำลอง หรือสถานการณ์จำลองสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มาศึกษาแทน เช่น หุ่นจำลอง ของตัวอย่าง การแสดง เหตุการณ์จำลองทางดาราศาสตร์ เป็นต้นจำลอง

3. ประสบการณ์นาฏการหรือการแสดง (Dramatized Experience) เป็นสื่อการสอนที่ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์ ในการแสดงบทบาทสมมติ หรือการแสดงละคร เป็นประสบการณ์ที่จัดขึ้นแทนประสบการณ์ตรงหรือเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นในอดีตหรืออาจเป็นความคิด เพื่อเป็นนิมิตใช้สอนในเนื้อหาที่ข้อจำกัดเรื่องยุคสมัยหรือเวลา

4. การสาธิต (Demonstration) เป็นสื่อการสอนที่ผู้เรียนเรียนรู้จากการดูการแสดงหรือการกระทำประกอบคำอธิบาย เพื่อให้เห็นลำดับขั้นตอนของการกระทำนั้น ๆ เช่น การสาธิตการอาบน้ำเด็กแรกเกิด การสาธิตการผายปอด การสาธิตการแกะสลักผลไม้ เป็นต้น

5. การศึกษานอกสถานที่ (Field Trip) การพาผู้เรียนไปศึกษาแหล่งความรู้ในห้องเรียนในสภาพจริง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนรู้หลาย ๆ ด้าน ได้แก่ การศึกษาความรู้จากสถานที่สำคัญ เช่น โบราณสถาน โรงงาน อุตสาหกรรม เป็นต้น

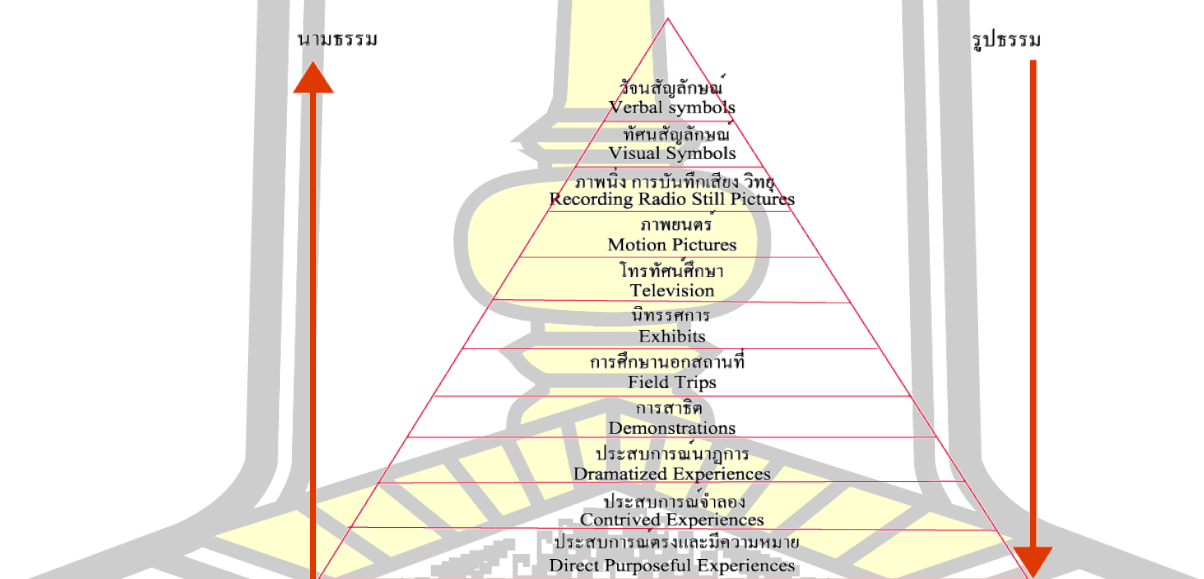
6. นิทรรศการ (Exhibition) คือ การจัดแสดงสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งมีการสาธิตและการฉายภาพยนตร์ประกอบเพื่อให้ประสบการณ์ในการเรียนรู้ด้วยการดู แก่ผู้เรียนหลายด้าน ได้แก่ การจัดป้ายนิทรรศการ การจัดแสดงผลงานผู้เรียน

7. โทรทัศน์และภาพยนตร์ (Television and Motion Picture) เป็นประสบการณ์ที่ให้ทั้งภาพเคลื่อนไหวและเสียงประกอบ แต่โทรทัศน์มีความเป็นรูปธรรมมากกว่าภาพยนตร์ เนื่องจากโทรทัศน์สามารถนำเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น ในขณะนั้นมาให้ชมได้ในเวลาเดียวกันที่เรียกว่า “การถ่ายทอดสด” ในขณะที่ภาพยนตร์เป็น การบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และต้องผ่านกระบวนการล้างและตัดต่อฟิล์มก่อนจึงจะนำมาฉายให้ชมได้

8.การบันทึกเสียง วิทยู และภาพนิ่ง (Recording Radio Still Pictures) เป็นประสบการณ์ที่รับรู้ได้ทางใดทางหนึ่งระหว่างการฟังและการพูด ซึ่งนับเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ เทปบันทึกเสียง แผ่นเสียง ซึ่งต้องอาศัยเรื่องการขยายเสียง ส่วนภาพนิ่ง ได้แก่ รูปภาพทั้งชนิดโปร่งแสงที่ใช้กับเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ สไลด์ภาพนิ่งจากคอมพิวเตอร์ และ ภาพบันทึกเสียง ที่ใช้กับเครื่องฉายภาพทึบแสง เป็นต้น

9.ทัศนสัญลักษณ์ (Visual Symbol) เป็นสัญลักษณ์ที่สามารถรับรู้ได้ด้วยระบบประสาทสัมผัสทางตา มีความเป็นนามธรรมมากขึ้น จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นพื้นฐาน ในการเลือกนำไปใช้ สื่อที่จัดอยู่ในประเภทนี้ คือ แผนภูมิ แผนสถิติ ภาพโฆษณา การ์ตูน แผนที่ และสัญลักษณ์ต่างเป็นต้น สื่อเหล่านี้เป็นสื่อที่มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์สำหรับถ่ายทอดความหมายให้เข้าใจได้รวดเร็วขึ้น

10.วจนสัญลักษณ์ (Verbal Symbol) เป็นสัญลักษณ์ทางภาษา เป็นประสบการณ์ขั้นสุดท้าย ซึ่งเป็นนามธรรมมากที่สุด ได้แก่ การใช้ตัวหนังสือแทนคำพูด ได้แก่ คำพูด คำอธิบาย หนังสือ เอกสาร แผ่นปลิว แผ่นพับ ที่ใช้ตัวอักษร ตัวเลข แทนความหมายของสิ่งต่าง ๆ นับเป็นประสบการณ์ที่เป็นนามธรรมมากที่สุด ซึ่งสามารถนำมาสรุปได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กรวยประสบการณ์การเรียนรู้ของ Edgar Dale

ที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/38185>

John Dewey อ้างถึงใน ประถม อังกูโรโรหิต (2543) มีความเชื่อว่าความอยู่รอดของสรรพสัตว์ ย่อมขึ้นอยู่กับ การปรับตัวของสิ่งนั้น ๆ ผู้ที่เหมาะสมที่สุดจะอยู่รอด ส่วนผู้ที่ไม่เหมาะสม ย่อมจะล้มหายตายจากไป จึงได้ยึดเอาเรื่อง “การปรับตัว” ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมเป็นสรณะสำคัญ หรือเป็นแก่นแห่งการศึกษา จากแนวคิดเรื่องการปรับตัวนี้เอง จึงเห็นค่านุรักษ์ย่อมมีปัญหายุ่งตลอด ปัญหาหนึ่งก็คือ การเผชิญต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่เป็นอยู่ทุกขณะนั่นเอง



เมื่อมนุษย์ต้องพบปัญหาอยู่ตลอดเวลา การฝึกมนุษย์ให้แก้ปัญหาได้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะช่วยให้จัดปัญหาที่มาขัดขวางการดำเนินชีวิตได้ และชีวิตนั้นก็อยู่รอดตลอดไป ได้แบ่งประสบการณ์ของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประสบการณ์ปฐมภูมิ (Primary experience) คือ ประสบการณ์ที่ยังไม่มีความรู้ หรือยังไม่ได้มีการคิดไตร่ตรอง เป็นเพียงกระบวนการของการกระทำและการประสบการณ์เปลี่ยนแปลงระหว่างอินทรีย์และสภาพแวดล้อม
2. ประสบการณ์ทุติยภูมิ เป็นประสบการณ์ประเภทที่เป็นความรู้ คือได้ผ่านกระบวนการคิดไตร่ตรองมาแล้ว ประสบการณ์ปฐมภูมิจะเป็นเนื้อหาของประสบการณ์ทุติยภูมิ เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับคิดไตร่ตรอง ตัวอย่างเช่น เด็กเล่นชน ไปเหยียบถ่านไฟร้อน ๆ ผลปรากฏว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ คือ เท้าถูกไฟลวก เป็นประสบการณ์ปฐมภูมิ เมื่อเด็กเกิดการเรียนรู้จากผลของการเหยียบถ่านไฟร้อน ทำให้เกิดความเจ็บปวด และไม่อยากเล่นบริเวณที่มีถ่านไฟร้อนอีก หรือระแวงที่จะเล่นไฟ เป็นประสบการณ์ทุติยภูมิ ประสบการณ์ที่เกิดจากการคิดไตร่ตรอง (Reflective thought เรียกอีกอย่างว่าประสบการณ์การรู้ (Cognitive experience) John Dewey มีความเห็นว่าการศึกษาที่ถูกต้อง ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาแบบเก่าหรือแบบจารีต (Traditional) หรือแบบอนุรักษ (Conservative) กับการศึกษาแบบใหม่หรือแบบก้าวหน้า (Progressive) เพียงระบบใดระบบหนึ่ง ปรัชญาของ John Dewey เป็นปรัชญาที่สะท้อนออกมาเด่นชัดในเรื่องการศึกษาที่ยกย่องประสบการณ์ทั้งปวงที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน เน้นให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้สถานการณ์ที่เป็นจริง เพราะการศึกษาตามความคิดของ John Dewey คือ ความเจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรม ดังนั้นกระบวนการสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ที่ต้องเนื่องกับประสบการณ์เก่าไปเรื่อย ต้องส่งเสริมให้เกิดประสบการณ์ใหม่เพื่อเป็นวิธินำไปสู่ความรู้ความเข้าใจในปัจจุบันและอนาคตได้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงเป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะกลุ่มปฏิบัติการที่เรียนรู้ด้วยประสบการณ์ตรงจากการเผชิญสถานการณ์จริงและการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการกระทำ ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ฝึกคิด ฝึกลงมือทำ ฝึกทักษะกระบวนการต่าง ๆ ฝึกการแก้ปัญหาด้วยตนเองและฝึกทักษะการเสาะแสวงหาความรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติตามแนวประชาธิปไตย กระบวนการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนนี้เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็นและแก้ปัญหาเป็น โดยการนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ บางครั้งก็เรียนวิธีสอนนี้ว่าการสอนแบบวิทยาศาสตร์ ปัจจุบันการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เป็นการเรียนรู้ในแบบ Learning by doing ผู้เรียนจะเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ แนวคิดนี้จะจัดการสอนแบบโครงการ (Project-based learning) เป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนได้เรียนจากการปฏิบัติจริง เป็นการเรียนจากประสบการณ์ตรง ผู้เรียนได้ทดลองทำปฏิบัติเสาะหาข้อมูล จัดระเบียบข้อมูล พิจารณาหาข้อสรุป ค้นคว้าหาวิธีการ กระบวนการด้วยตนเอง หรือร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นให้ผู้เรียนมีอิสระในการศึกษาหาความรู้ตามหลักประชาธิปไตยให้ผู้เรียนได้รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ได้ค้นคว้าหาข้อมูลความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มิใช่เฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น ทำให้ผู้เรียนเกิดนิสัยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองได้ด้วยความมั่นใจ ผลการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีประสบการณ์ของJohn Dewey ดังนี้

1. ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนานโดยผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย และสื่อที่เร้าความสนใจ
2. ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและศักยภาพด้วยการศึกษาค้นคว้า ฝึกปฏิบัติฝึกทักษะ จนถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้เกิดความเชื่อมั่นเป็นแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ใฝ่เรียน
3. กิจกรรมกลุ่มช่วยเสริมสร้างลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ เกิดกระบวนการทำงาน เช่น มีการวางแผนการทำงาน มีความรับผิดชอบ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีวินัยในตนเอง มีพฤติกรรมที่เป็นประชาธิปไตย เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ผู้เรียนที่เรียนรู้ซ้ำจะเรียนรู้อย่างมีความสุข มีชีวิตชีวา ได้รับกำลังใจและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ทำให้เกิดความมั่นใจ ผู้เรียนที่เรียนดีจะได้แสดงความสามารถของตนเอง มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และแบ่งปันสิ่งที่ดีให้แก่อนุ
4. ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดจากการร่วมกิจกรรมและการค้นหาคำตอบจากประเด็นคำถามของผู้สอนและเพื่อน ๆ สามารถค้นหาคำตอบและวิธีการได้ด้วยตนเอง สามารถแสดงออกได้ชัดเจนมีเหตุผล
5. ทุกขั้นตอนการจัดกิจกรรม จะสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนได้ซึมซับสิ่งที่ดีงามไว้ในตนเองอยู่ตลอดเวลา
6. คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน โดยให้แต่ละคนเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของตน ไม่นำผลงานของผู้เรียนมาเปรียบเทียบกัน มุ่งให้ผู้เรียนแข่งขันกับตนเองและไม่เล็งผลเลิศจนเกินไป
7. ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน คือ ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข เกิดการพัฒนารอบด้าน มีอิสระที่จะเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

หมณี สุขใส (2560) ได้กล่าวถึงแนวคิดการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ ผู้เรียนได้ปฏิบัติในการหาความหมายและทำความเข้าใจด้วยตัวผู้เรียนเอง ผู้สอนต้องทำให้ผู้เรียนมีบทบาทในการแสวงหาความรู้ และเรียนรู้อย่างมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง จนเกิดความรู้ ความเข้าใจนำไปประยุกต์ใช้ใน การสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และพัฒนาตนเองเต็มความสามารถ โดยผู้สอนจะต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการวิเคราะห์ ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่การวิเคราะห์การสังเคราะห์และการประเมินค่า กระบวนการเหล่านี้ผู้เรียนสามารถเพิ่มพูนและสร้าง แนวคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากวิธีการ เรียน (Learning How to Learn) และมีทักษะเลือก รับข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยทั่วไปการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุกรวมใช้ร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) การเรียนแบบแก้ปัญหา (Problem-based Learning) การศึกษากรณี (Case Study) และการจำลองสถานการณ์ (Simulations)



ภาพประกอบ 4 แสดงระดับของการเรียนรู้จากการสอน

ที่มา <https://www.borntodev.com/baal>

โดยองค์ประกอบสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่ช่วยเสริมสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ได้ดังภาพ 2 แสดง ให้เห็นถึงระดับการเรียนรู้และการจดจำของผู้เรียน ซึ่งมีกระบวนการเรียนรู้ด้วยการอ่านท่องจำ ผู้เรียน จะสามารถจดจำในสิ่งที่เรียนได้เพียงร้อยละ 10 การเรียนรู้โดยผู้เรียนฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว และ ไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมอื่น ในขณะที่ผู้สอนบรรยาย เมื่อเวลาผ่านไปผู้เรียนจะ สามารถจดจำได้เพียงร้อยละ 20 หากเป็นวิธีการเรียน การสอนที่ผู้เรียนมีโอกาสได้เห็นภาพประกอบด้วยจะ ส่งผลให้ผลการเรียนรู้คงอยู่ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 30 หากกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดประสบการณ์ให้กับ ผู้เรียนเพิ่มขึ้น เช่น การให้ดูภาพยนตร์ จัดนิทรรศการ การสาธิต ให้ผู้เรียนได้ดู รวมทั้งการนำผู้เรียนไปทัศนศึกษา หรือดูงาน ก็ทำให้ผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 50 การเรียนการสอนที่ใหญ่ผู้เรียนมีบทบาทในการ แสวงหาความรู้และเรียนรู้ อย่างมีปฏิสัมพันธ์จนเกิด ความรู้ ทำให้ผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 70 และการ เรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถนำเสนองานทางวิชาการ เรียน รู้ในสถานการณ์จำลอง ทั้งมีการฝึกปฏิบัติในสภาพจริง มีการเชื่อมโยงกับสถานการณ์ต่าง ๆ จะส่งผลให้เกิด การเรียนรู้เกิดขึ้นถึงร้อยละ 90

ไสว พักขาว (2544) ได้กล่าวถึงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า การเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลก นั่นคือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ที่ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กมีความรู้ ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ซึ่งได้กล่าวถึง ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

#### 1.สาระวิชาหลัก ประกอบด้วย ภาษาแม่ และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ

คณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และ ประวัติศาสตร์ โดยวิชาแกนหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาแกนหลัก และสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุก

วิชาแกนหลัก อันได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness) ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic Literacy) และความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy)

2. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของผู้เรียน เข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ

3. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมาก มาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและ ปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ดังนี้ ความรู้ ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อและความรู้ด้านเทคโนโลยี

4. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงาน ในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ ผู้เรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ คือ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่ม สร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

5. ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้ 3R x 7C ทักษะการเรียนรู้ 3R คือ (R) Reading (อ่านออก), (W) Riting (เขียนได้), และ (A)Rithmetics (คิดเลขเป็น) ส่วนทักษะการเรียนรู้ 7C ประกอบด้วย Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications, Information, and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) และ Career and Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

จากแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทุกคนมีแนวคิดที่ไปในทางทิศเดียวกันคือการเรียนรู้ เกิดขึ้นจากประสบการณ์ ซึ่งได้มาจากการลงมือปฏิบัติจริง ความใส่ใจ ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา จะทำให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตประจำวันได้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่จะต้องมีการนำมาพัฒนาผู้เรียนให้ได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และได้ลงมือปฏิบัติจริง สร้างประสบการณ์ของการเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

## 5.2 ความหมายของสมรรถนะการจัดเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

Bonwell, C. C., & Eison (1991) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน โดยผู้เรียนเป็นผู้กระทำและในขณะที่เดียวกันก็คิดในสิ่งที่ทำด้วย กิจกรรมเช่นนี้ทั้งอ่าน เขียน อภิปราย หรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดขั้นสูง คือ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า

Meyers, C., & Jones (1993) ได้ให้ความหมายสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียน แสดงความคิดเห็น และแก้ไขปัญหาในขณะที่ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่หลากหลายวิธี ซึ่งผู้เรียนต้องประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้ในการทำกิจกรรมดังกล่าว

ศักดิ์ดา ไชกิจภิญโญ (2548) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้เชิงรุกว่า การเรียนการสอนเชิงรุกหมายถึงการสอนที่ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงคือ วิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผล รวมทั้งผู้เรียนมีทัศนคติที่อยากเรียนรู้ ผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

สุพิช ชัยมงคล (2555) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุกว่า จัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ซึ่งครูต้องลดบทบาทในการสอน และการให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรงลง แต่ไปเพิ่มกระบวนการและกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการจะทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยการพูด การเขียน การอภิปรายกับเพื่อนร่วมชั้น

กมลวรรณ สุภากุล (2557) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุกว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน ฝึกการมีวินัยในการทำงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งยังเป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก โดยผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด ซึ่งผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้และการสรุปทบทวนของผู้เรียน

อมลวรรณ วีระธรรมโมและคณะ (2559) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นวิธีการสอนที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยศึกษาผ่านการอ่าน การเขียน การพูด การฟัง ซึ่งผู้เรียนจะนำทักษะเหล่านี้มาลงมือปฏิบัติ ร่วมกับผู้อื่นมีการปรึกษาหารืออย่างมีส่วนร่วมการแก้ปัญหา การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินผล

จิราภรณ์ ยกอินทร์ (2560) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุกว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ทำความเข้าใจ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และร่วมกันอภิปราย นำเสนอ สรุปความคิดรวบยอดตรงกับเพื่อนในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ แบบแลกเปลี่ยนความคิด การเรียนรู้แบบร่วมมือ และการเรียนรู้แบบกรณีศึกษา เพื่อเป็นส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้กระตุ้นให้นักศึกษา



มีความใฝ่รู้ กระตือรือร้น คิดเป็น สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ตลอดจนทำงานเป็นกลุ่มและสามารถนำเสนอข้อมูลได้ดีกว่าการสอนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว

จากการให้ความหมายของนักการศึกษา นักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และได้ลงมือปฏิบัติ ใช้กระบวนการทางความคิดในการแก้ไขปัญหา รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยครูผู้สอนมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มที่ เพื่อสร้างทักษะที่หลากหลายให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

### 5.3 ความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ได้มีนักวิชาการ อธิบายถึงความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดังนี้ เอกรินทร์ สีมหาศาล (2545) ได้เสนอความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้สอนได้สำรวจสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้สอนสามารถทำการประเมินผลผู้เรียนทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมาย

สิริพัทธ์ เจษฎาวโรจน์ (2549) ได้เสนอความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า หากครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ก็จะสามารถทำให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ที่สัมพันธ์กันและต่อเนื่องกับประสบการณ์ตรงสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทั้งระเบียบวินัยและมีความรับผิดชอบหน้าที่ด้วยตนเองรวมทั้งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เป็น สิ่งที่ครูพึงมีเพื่อนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ให้เกิดความรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์อันเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) ได้เสนอความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูคือ เครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ ตั้งใจเรียนและเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทาง คือ ความสำเร็จในชีวิตหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนรู้ที่ดีของผู้สอน หรือผู้สอนด้วยเช่นกัน หากผู้สอนรู้จักเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมแล้ว ย่อมจะมีผลดีต่อการเรียนของผู้เรียนดังนี้คือ

1. มีความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู
2. เกิดทักษะหรือมีความชำนาญใน เนื้อหาวิชา หรือกิจกรรมที่เรียนรู
3. เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เรียน
4. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
5. สามารถนำความรู้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมต่อไปอีกได้

วราภรณ์ ศรีวิโรจน์ (2559) ได้เสนอความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง นั่นคือกิจกรรมการเรียนรู้ มีผลต่อผู้เรียนดังนี้

1. กระตุ้นความสนใจ สนุกสนาน ตื่นตัวในการเรียน มีการเคลื่อนไหว
2. เปิดโอกาสให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้
3. ปลุกฝังความเป็นประชาธิปไตย การใช้ทักษะชีวิต
4. ฝึกความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลตามศักยภาพ และคุณลักษณะที่ดี
5. ส่งเสริมทักษะกระบวนการต่าง ๆ เช่น การคิดสร้างสรรค์การสื่อสาร การแก้ปัญหา กระบวนการกลุ่ม การบริหารจัดการ ฯลฯ
6. ฝึกการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ตลอดชีวิต
7. สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน กับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ
8. เข้าใจบทเรียนและส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน

จากความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่นักวิชาการนักการศึกษาได้เสนอไว้ในข้างต้น สามารถสรุปว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นสิ่งสำคัญที่ครูผู้สอนต้องมีเพื่อจะได้จัดกระบวนการที่จะทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้ง ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี ทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสันติสุข

#### 5.4 องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้อธิบายถึงองค์ประกอบดังนี้

Hammond and Baratz Snowden (2005) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
2. วางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น
4. เตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนรู้
5. การประเมินการเรียนรู้

Stacy Zeiger (2015) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ออกแบบการเรียนการสอน
2. ใช้วิธีการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้
3. การใช้เทคโนโลยี เป็นสื่อ ในการสอน
4. ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดองค์ประกอบของ  
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ  
ดังต่อไปนี้

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
2. การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ
3. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้
5. การวัดประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการ  
เรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ออกแบบการสอน ทั้งเนื้อหา และวิธีการ
2. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าใจ
3. จัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. เลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม
5. สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์ (2560) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการ  
เรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ

1. วิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและออกแบบการเรียนรู้
2. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. มีความสามารถในการใช้ สื่อ เทคโนโลยี
4. การประเมินผลการเรียนการสอน
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักวิชาการนัก  
การศึกษา สามารถสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ดังตาราง



ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้	นักวิชาการ	Baratz Snowden (2005)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555)	Stacy Zeiger (2015)	อภิวัฒน์ สิริรัตนจิตต์ (2560)	ความถี่
1.การสร้างและพัฒนาหลักสูตร			✓				1
2.เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน	✓						1
3.จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าใจ				✓			1
4.การออกแบบการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
5.การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
6.การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
7.การวัดประเมินผลการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5
8.การทำงานเป็นทีมของครูในการร่วมกันจัดการเรียนรู้	✓						1
9. การวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้						✓	1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากนักวิชาการ นักการศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบทั้งหมด 9 องค์ประกอบ แต่ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จึงสามารถสังเคราะห์ได้ 4 องค์ประกอบดังนี้ 1.การออกแบบการเรียนรู้ 2.การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3.การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 4.การวัดประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Stacy Zeiger (2558) และผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความถี่ 1 เข้ากับองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกันดังนี้

1.การออกแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย การสร้างและพัฒนาหลักสูตร การทำงานเป็นทีมของครูในการร่วมกันจัดการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อและการเรียนรู้

2.จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าใจ

3.การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

4.การวัดประเมินผลการเรียนรู้

## 5.5 ตัวบ่งชี้ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

### 5.5.1 การออกแบบการเรียนรู้

#### ความหมายของการออกแบบการเรียนรู้

Smit&Ragan (1999) ได้ให้ความหมายของการออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการนำหลักการเรียนรู้และหลักการสอนไปวางแผนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน

Robert M. Gagne (2007) ได้ให้ความหมายของการออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึงการนำหลักการเรียนรู้ไปออกแบบเหตุการณ์ ที่ประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น อย่างมีเป้าหมายชัดเจน หรือที่เรียกว่า การเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ตามที่คาดหวัง

สมจิต จันทรฉาย (2557) ได้ให้ความหมายของการออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึงการนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาใช้อย่างเป็นระบบเพื่อให้การออกแบบหรือการวางแผนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด หลักการออกแบบการสอน (Instructional Design) เป็นสิ่ง แนะนำ แนวทางสำหรับครูผู้สอนหรือผู้ออกแบบการสอน (Instructional Designer) ให้ประสบความสำเร็จในการออกแบบ และรู้แนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย และสร้างเสริม ประสิทธิภาพ ในการออกแบบการสอน (Instructional Design) เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่อย่าง หลากหลายไปสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความหมายของนักวิชาการนักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการออกแบบการเรียนรู้ หมายถึงการนำเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ไปวางแผนการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน การวางแผนการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่จะใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ

#### ความสำคัญของการออกแบบการเรียนรู้

Reiser Dempsey (2007) ได้ให้ความสำคัญของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การออกแบบการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาและการส่งมอบประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยมีกระบวนการพิจารณาการให้สื่อ การจัดกิจกรรมการวัดและประเมินผลผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ไพโรจน์ ตรีธรรนากุล (2546) ได้ให้ความสำคัญของการออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า การออกแบบการเรียนการสอนจะช่วยให้ผู้สอนวางแผนการสอนอย่างมีระบบ เพื่อให้การจัดการเรียน การสอนบรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จผู้สอนต้องพิจารณาหลักการในการออกแบบการ เรียนการสอน

อาณัติ รัตนธิรกุล (2553) ได้ให้ความสำคัญของการออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า การออกแบบการเรียนรู้ เป็นกระบวนการวางแผนการเรียนการสอนอย่างมีระบบ โดยมีการวิเคราะห์ องค์ประกอบการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนการสอน สื่อกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงการประเมินผล เพื่อให้ผู้สอนสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความสำคัญของการออกแบบการเรียนรู้ของนักวิชาการ นักการ

ศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การออกแบบการเรียนรู้ เป็นการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จสามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ตัวบ่งชี้ของการออกแบบการเรียนรู้

Smith & Ragan (1999) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า

1. คำนึงถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ
2. คำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้
3. รู้จักประยุกต์ใช้หลักการเรียนการสอน วิธีสอน รูปแบบการเรียนการสอน

ให้เหมาะสมกับ ระดับวัยของผู้เรียนและเนื้อหาสาระ

4. ใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลาย
5. มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเรียนการสอนที่มีคุณภาพควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. มีการประเมินผลครอบคลุมทั้งกระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลผู้เรียน

7. องค์ประกอบการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กัน

อรรถัย มูลคำ (2542) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า

1. จัดการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนอย่างกระตือรือร้น

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ร่วมกันทำงานกลุ่มด้วยตนเอง โดยส่งเสริมให้มีกิจกรรมกลุ่ม ลักษณะต่าง ๆ หลากหลายในการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ลงมือทำ

3. จัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งที่ป็นรูปธรรมเข้าใจง่ายตรง กับความจริง สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีเหตุผล

4. จัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกล้ำคิดกล้าทำ ส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้แสดงออกซึ่งความรู้สึกลึกซึ้งของตนเองต่อสาธารณะชนหรือเพื่อนร่วมชั้นเรียน

5. เน้นการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้องดีงาม ให้ผู้เรียนสามารถ วางแผนแยกแยะความถูกต้องดีงามและความเหมาะสมได้ สามารถจัดความขัดแย้งได้ด้วยเหตุผล มีความกล้าหาญทางจริยธรรม และแก้ไขปัญหาด้วยปัญญาและสามัคคี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการออกแบบการเรียนรู้ไว้ว่า

1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสม กับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้

4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน

5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา จากการศึกษาตัวบ่งชี้ของการออกแบบการเรียนรู้ของนักวิชาการ นักการศึกษา ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การออกแบบการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1. มีการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานและตัวชี้วัดการเรียนรู้
2. มีการวิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้
3. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
4. กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์
5. กำหนดระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม
6. เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา
7. เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ
8. กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
9. มีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผล
10. มีการประเมินการจัดการเรียนรู้
11. ปรับปรุงการเรียนการสอน

## 2.การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

### ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Geven K Attard (2012) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง วิธีการศึกษาที่เน้นความต้องการของ ผู้เรียนมากกว่าการเรียนรู้ที่เน้นครูเป็นศูนย์กลางทางความรู้ ความคิด โดยเป็นการเปิดโอกาสให้กับ ผู้เรียนหาความรู้ ศึกษาสิ่งที่อยากรู้ด้วยตนเองโดยครูเป็นผู้แนะนำ

ชาติรี เกิดธรรม (2553) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง วิธีการซึ่งช่วยปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จัก แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อันก่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้นี้จะช่วยเพิ่ม บทบาทของผู้เรียนภายในห้องเรียน และลดบทบาทการบรรยายหน้าห้องเรียนลง ซึ่งผู้สอนจะปรับ บทบาทจากการบรรยายเป็นหลักเป็นการเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยจะต้องเตรียมสภาพห้องเรียน และวิธีการสอนที่เอื้อต่อแนวคิดนี้ ซึ่งกระบวนการนี้จะช่วยให้มีพัฒนาการของผู้เรียนสูงที่สุด

รพีพรรณ เทียมเดช (2557) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง รูปแบบการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่ง ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านสื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตาม ความสนใจของผู้เรียน โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ซึ่งต่างจากกระบวนการ จัดการเรียนรู้ทั่วไปที่เน้นให้เด็กศึกษาหาความรู้จากการสอนของครูโดยตรง แนวการจัดการเรียนรู้

รูปแบบนี้เกิดขึ้นจากความเชื่อพื้นฐานที่ว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้ตามของ  
ตัวเอง แต่แตกต่างกันที่ความต้องการ ความสนใจและความถนัด รวมไปถึงทักษะต่าง ๆ ดังนั้นการจัด  
การศึกษาจึงไม่ควรที่จะเป็นไปในแนวทางเดียว ควรมีความหลากหลายและตอบสนองได้กับเด็กทุก  
กลุ่ม

จากการศึกษาความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของ  
นักวิชาการนักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง  
รูปแบบการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่ง ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านสื่อและ  
วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก

### ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่  
เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้  
มากที่สุด โดยให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ได้คิดเอง ปฏิบัติเอง และมี ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือ  
แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย จนสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ  
ดำรงชีวิตได้โดยครูเป็นผู้วางแผนร่วมกับผู้เรียน จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้น ทำทนาย ให้  
กำลังใจ และช่วยแก้ปัญหาหรือชี้แนะแนวทางการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2550) ได้เสนอความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียน  
เป็นสำคัญไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็น  
ตัวตั้ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับผู้เรียนและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนควรจะได้รับ และมีการจัด  
กิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการ  
เรียนรู้อย่างตื่นตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง

ชาติรี เกิดธรรม (2553) ได้เสนอความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็น  
สำคัญไว้ว่า การที่ผู้เรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้จนนำไปสู่การเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเองตาม  
ความเหมาะสมและความต้องการของเขา ซึ่งจะแตกต่างกับการจัดการศึกษาในรูปแบบทั่วไป ที่ครูเป็น  
ผู้วางแผนการจัดการเรียนรู้ทั้งหมด แต่อย่างไรก็ดี การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบผู้เรียนเป็นสำคัญนี้  
ครูผู้สอนจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ และเรียนรู้ทักษะความรู้ใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึง  
ถึงต้องรู้จักจังหวะในการสอดแทรกสิ่งที่ต้องการสอนเข้าไปในการเรียนรู้ของพวกเขา เพราะการกำกับ  
ดูแลของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ ถือเป็นตัวแปรหนึ่งในการส่งเสริมให้การจั  
การศึกษาในรูปแบบนี้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ  
นักวิชาการนักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็น  
กระบวนการที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณภาพด้วยตนเองครูผู้สอนเป็นผู้วางแผนในการจัด  
กิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นซึ่งจะเป็นวิธีการเรียนรู้ที่  
ยั่งยืน

## ตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

การเรียนรู้

- 1.เตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
- 2.จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้า จูงใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิด
- 3.เอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาผู้เรียนอย่างทั่วถึง
- 4.จัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์
- 5.ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำและฝึกปรับปรุงตนเอง
- 6.ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดี และปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน

สำคัญไว้ดังนี้

- 7.ใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้
- 8.ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง
- 9.ฝึกฝนกิจกรรมรายทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
- 10.สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

หวน พินธุพันธ์ (2551) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น

ชีวิตประจำวัน

- 1.ความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากที่สุด
- 3.เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง
- 4.เป็นการพึ่งพาตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงใน

จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

- 5.เน้นการประเมินตนเอง ตามสภาพจริงและใช้แฟ้มสะสมผลงานช่วย
- 6.เน้นความร่วมมือ
- 7.เน้นรูปแบบการเรียนรู้ซึ่งอาจจัดได้ทั้งในรูปแบบกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของการ

ตามศักยภาพ

- 1.จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็ม
- 3.จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลุกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และ

สมรรถนะของผู้เรียน

ความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้
6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน



จากการศึกษาตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของ นักวิชาการนักการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ได้แก่

1. ศึกษาความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากที่สุด

2. ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

3. ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน

4. มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง

5. เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดได้ทั้งในรูปแบบกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล

6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

7. มีการสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

8. วิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุง

### 3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

#### ความหมายของการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

Atkinson (1993) ได้ให้ความหมายของการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ครูสร้างขึ้นหรือเลือกใช้เป็นตัวกลางในการสอน เพื่อส่งต่อเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการจะถ่ายทอดไปยังผู้เรียน และยังเป็นการเพิ่มโอกาสความเข้าใจของผู้สอนและผู้เรียนให้ตรงกันมากยิ่งขึ้น

ไพศาล น้อยสุวรรณ (2553) ได้ให้ความหมายของการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ไว้ว่าหมายถึง การที่ครูเลือกใช้หรือสร้างตัวกลางที่ใช้ถ่ายทอดหรือนำความรู้ ในลักษณะต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับให้เข้าใจ ความหมายได้ตรงกันในการเรียนการสอนสื่อที่ใช้เป็นตัวกลางนำความรู้ใน กระบวนการสื่อความหมายระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเรียกว่าสื่อการสอน (Instruction Media)

กิดานันท์ มลิทอง (2555) ได้ให้ความหมายของการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ไว้ว่า หมายถึง ครูผู้สอนสร้างหรือใช้ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการ ซึ่งเป็นตัวกลางทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ได้อย่างง่าย และรวดเร็วเป็นเครื่องมือและตัวกลางซึ่งมีความสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนมีหน้าที่เป็นตัวนำ ความต้องการของครูไปสู่ตัวนักเรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็วเป็นผลให้นักเรียนเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นักการศึกษาเรียกชื่อการ สอนด้วยชื่อต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การสอน โสตทัศนูปกรณ์ เทคโนโลยีการศึกษา สื่อการเรียนการสอน สื่อการศึกษา เป็นต้น

จากการศึกษาความหมายของการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ของนักวิชาการนัก การศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูเลือกใช้หรือ สร้างวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการ เพื่อให้เป็นตัวกลางที่ใช้ถ่ายทอดหรือนำความรู้ ในลักษณะ ต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับให้เข้าใจ ความหมายได้ตรงกันในการเรียนการสอนสื่อที่ใช้เป็นตัวกลางนำ ความรู้ในกระบวนการสื่อความหมายระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเรียกว่าสื่อการสอน ซึ่งเป็นตัวกลางทำให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนการสอนที่กำหนดไว้

### ความสำคัญของการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

Browning and Cockin (1999) ได้เสนอความสำคัญของการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ไว้ว่า สื่อสามารถนำมาใช้ในเกือบทุกกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ทั้งในชั้นเรียนและสำหรับงานมอบหมายนอกเวลาเรียน คลิปภาพยนตร์สั้นและโทรทัศน์ บทความ สามารถดูได้เพื่อเสริมแนวคิดและจุดประกายการอภิปราย

วிரรณ จันทรเทพย์ (2551) ได้เสนอความสำคัญของการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ไว้ว่า สื่อการสอนนั้นช่วยเสริมสร้างบรรยากาศภายในห้องเรียนและการเรียนให้ผ่อนคลายขึ้นได้ เนื่องจากรูปแบบของการสอนก็จะเปลี่ยนแปลงไป ตามแต่รูปแบบของสื่อที่ถูกนำมาใช้รวมกับการสอน ทำให้ผู้เรียนสนุกสนานกับการเรียนการสอนได้มากขึ้น ไม่ขึ้นอยู่กับแค่การบรรยายของผู้สอนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

ณัฐกร สงคราม (2554) ได้เสนอความสำคัญของการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ไว้ว่า สื่อการเรียนการสอน นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากประการหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนก็คือตัวกลางหรือช่องทาง ที่ใช้ในการนำเรื่องราวข้อมูลข่าวสารจากผู้สอนไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้การเรียนรู้หรือการเรียนการสอนบรรลุผล

จากการศึกษาความสำคัญของการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ของนักวิชาการนักการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ มีความสำคัญอย่างมากต่อการจัดการเรียนรู้ เพราะสื่อจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถที่จะเข้าใจในสิ่งที่ผู้สอนกำลังถ่ายทอด เพราะฉะนั้นการเลือกใช้และการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งที่ควรดำเนินการให้เหมาะสมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### ตัวบ่งชี้ของการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

J. Romiszowski (1999) ได้เสนอตัวบ่งชี้การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้
2. ตรงกับลักษณะของเนื้อหาของบทเรียน
3. เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน
4. เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนการสอน
5. เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
6. มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ
7. เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งาน เก็บรักษา และบำรุงรักษา ได้สะดวก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอตัวบ่งชี้การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

จินตนา ท่วมกลาง (2555) ได้เสนอตัวบ่งชี้การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ผู้สอนควรศึกษาถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่หลักสูตรกำหนดไว้

2. ตรงกับลักษณะของเนื้อหาของบทเรียน เนื้อหาของบทเรียนอาจมีลักษณะแตกต่างกันไป

3. ให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน

4. ให้เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนการสอนในการสอนแต่ละครั้ง

5. ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

6. มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ

7. มีวิธีการใช้งาน เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก

จากการศึกษาตัวบ่งชี้การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ของนักวิชาการ ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ มี 10 ตัวบ่งชี้ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

2. วิเคราะห์คุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน

3. คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและเวลาให้เหมาะสม

4. เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้

5. เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน

6. เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน

7. เลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของชั้นเรียน

8. เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ

9. เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งานง่าย เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก

10. ประเมินและการปรับปรุงแก้ไข

#### 4. การวัดประเมินผลการเรียนรู้

##### ความหมายของการวัดประเมินผลการเรียนรู้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของการวัดประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่าหมายถึง กระบวนการซึ่งประกอบด้วยกระบวนการย่อย ได้แก่ การวัดผล (measurement) และการประเมินผล (assessment) ทั้งการวัดผลและประเมินผลมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออก ในทางการศึกษาจึงมักใช้คำว่า “การวัดประเมินผล” ในการออกแบบ การเรียนการสอนซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลการเรียนรู้นั้น การวัดประเมินผลในที่นี้จึง หมายถึงการวัดประเมินผลการเรียนรู้ (assessment of learning) ซึ่งเป็นกระบวนการรวบรวมหลักฐาน ข้อมูลเชิงประจักษ์ต่าง ๆ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการเรียนรู้เพื่อตัดสินคุณค่าในการบรรลุวัตถุประสงค์

สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ (2555) ได้ให้ความหมายของการวัดประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่าการวัด เป็นการกำหนดค่าเป็นตัวเลขให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งที่ต้องการวัดโดยใช้กฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ค่าที่เป็นตัวเลขนั้นมีความหมายใน

เชิงปริมาณเพื่อแทนคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัด การประเมินเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสมและนำมาวิเคราะห์ตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยนำผลการวัด มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

St. Thomas (2018) ได้ให้ความหมายของการการวัดประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า การวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา เป็นการรวมกันระหว่างคำ 2 คำ คือการวัดหรือ การวัดผล (Measurement) และคำว่า การประเมิน หรือการประเมินผล (Evaluation) เป็นคำที่มี ความหมายที่แตกต่างกัน แต่มักจะใช้ควบคู่กันเสมอ คือ การวัดและประเมินผล หรือการวัดผลและ ประเมินผล เพื่อให้ครอบคลุมความหมายได้ครบถ้วน

จากการศึกษาความหมายของการการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของนักวิชาการ นักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การวัดประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การวัดคือกระบวนการ ได้มาซึ่งค่าตัวเลขโดยการใช้เครื่องมือที่เหมาะสม การประเมิน คือการแปลค่าจากตัวเลขที่ได้มาเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

### ความสำคัญของการวัดประเมินผลการเรียนรู้

พิสนุ พงศ์ศรี (2550) ได้เสนอความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นกลวิธีการตรวจสอบสภาพผู้เรียนตามคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเป็นจุดประสงค์การสอน หรือจุดประสงค์ การเรียนรู้ แล้วแต่จะกำหนดเรียก นอกจากนี้ ยังช่วยตรวจสอบประสิทธิผลและประสิทธิผลของสภาพการจัดการเรียนการสอน ยิ่งไปกว่านั้นยังช่วย บ่งบอกความเหมาะสม หรือความเป็นไปได้ของหลักสูตรที่ได้ดำเนินการอีกด้วย

สมชาย รัตนทองคำ (2554) ได้เสนอความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนหนึ่งๆควรมีการตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน ผู้สอน และ กระบวนการสอนเป็นระยะ ๆ (formative evaluation) เพื่อพิจารณาตรวจสอบว่า ผู้เรียนมี คุณสมบัติหรือเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนตรงตามที่ กำหนดไว้หรือไม่ กระบวนการวัดและประเมินผลนี้จะพยายามทำให้ได้ข้อมูลจากการจัดการเรียน การสอน เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และตัดสินใจว่า การสอนดังกล่าวนี้บรรลุผลหรือไม่ (summative evaluation) นำผลการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ในการจัดลำดับ เลื่อนชั้นเรียนและพัฒนาปรับปรุงการ

วิไลวรรณ ทองเจริญ (2558) ได้เสนอความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า การวัดการประเมินผลการเรียนรู้ เป็นส่วนสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพการและประเมินผลตามสภาพจริงของการเรียนการสอนต่อไป

จากการศึกษาความสำคัญของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักวิชาการ นักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การวัดประเมินผลการเรียนรู้ การตรวจสอบคุณภาพของผู้เรียน ผู้สอน และกระบวนการสอน เพื่อพิจารณาตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีคุณสมบัติหรือเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนตรงตามที่กำหนดไว้หรือไม่

### ตัวบ่งชี้ของการวัดประเมินผลการเรียนรู้

ทิวต์ถ์ มณีโชติ (2550) ได้เสนอตัวบ่งชี้การวัดประเมินการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. การวัดประเมินผล ผู้เรียนควรเป็นกระบวนการที่กระทำต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการ ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก
2. ควรใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งและครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัดหลายด้าน
3. ควรเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือวัดผลให้สอดคล้องกับสิ่งที่จะวัด
4. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ควรประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายไม่ใช่ เฉพาะแต่ผู้สอนเท่านั้น
5. การประเมินตนเองเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการวัดประเมินผล ช่วยให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองและพัฒนาตนเอง
6. การวัดประเมินผลและกระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กันการประเมินผล

นพพงษ์ บุญจิตราตุล (2551) ได้เสนอตัวบ่งชี้การวัดประเมินการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ต้องวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน
2. เลือกใช้เครื่องมือวัดที่ดีและเหมาะสม
3. ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของการวัด
4. ประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง
5. ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า เพื่อค้นและพัฒนาสมรรถภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอตัวบ่งชี้การวัดประเมินการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน
2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาตัวบ่งชี้การวัดประเมินการเรียนรู้จากนักวิชาการนักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปตัวบ่งชี้การวัดและประเมินการเรียนรู้ ได้ 14 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์และขอบเขตของการวัดการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้
3. กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
4. กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด
5. สร้างเครื่องมือวัด
6. ดำเนินการวัดตามวิธีการที่กำหนด
7. ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด
8. แปลความหมายผลการวัดและนำผลการวัดไปใช้
9. กำหนดจุดประสงค์การประเมินให้สอดคล้องจุดประสงค์ของการเรียนรู้

10. กำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่าข้อมูลที่ได้จากการวัด
11. รวบรวมข้อมูลจากการวัดหลาย ๆ แหล่ง
12. วินิจฉัยชี้แจงและตัดสินโดยเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้
13. ประเมินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
14. ปรับปรุงพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการ ออกแบบ การเรียนรู้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จัด กิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความสุข ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่าง หลากหลาย สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ออกแบบวิธีการวัด และประเมินผลสร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม นำผลการ ประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

## 5.6 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น มีขั้นตอนและวิธีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการนักการศึกษาได้เสนอขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดังนี้

Smith & Ragan (1999) ได้นำเสนอขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนที่สามารถ นำไปประยุกต์ใช้กับผลการเรียนรู้ประเภทใดก็ได้ ที่นิยมใช้อย่างแพร่หลาย 4 ขั้นตอน

1. ขั้นนำ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียน ส่งเสริมความสนใจและ กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ระลึกถึงความรู้เดิมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เรื่องใหม่ ซึ่งเก็บไว้ในความจำระยะ ยาวนำกลับมาสู่ความจำทำงานเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเรียนรู้เรื่องใหม่ เหตุการณ์การเรียนการสอนในขั้นนี้ ประกอบด้วย

1) การสร้างความสนใจ ทำได้โดยการตั้งคำถามที่ดึงความอยากรู้อยากเห็น ของผู้เรียนในเรื่องที่ผู้เรียนสนใจหรือเรื่องที่เป็นประสบการณ์ใกล้ตัว ผู้สอนอาจใช้การสาธิต การ นำเสนอภาพเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จะเรียนเป็นการดึงความสนใจของผู้เรียน

2) การบอกจุดประสงค์แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนรู้ว่าพฤติกรรมหรือการ กระทำอย่างใดที่แสดงผลการเรียนรู้ของตนหรือเป็นสิ่งที่ผู้สอนคาดหวัง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถตั้ง จุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนในการเรียนรู้ในครั้งนั้น ๆ

3) การกระตุ้นให้ผู้เรียนระลึกถึงการเรียนรู้ที่มีมาก่อน เพื่อให้ผู้เรียนเห็น ความสัมพันธ์ของการเรียนรู้สิ่งใหม่กับสิ่งที่ผู้เรียนรู้มาก่อน เพื่อให้การเรียนรู้สิ่งใหม่ประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น ซึ่งทำได้โดยการพูดคุย สนทนา การใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการทบทวน ประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

2. ขั้นสอน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้ดึงเอาความรู้เดิมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้สิ่ง ใหม่ นำออกมาใช้สร้างความรู้ ความเข้าใจกับสารสนเทศใหม่ที่ได้รับ เหตุการณ์การเรียนการสอนในขั้น นี้ประกอบด้วย



1) การนำเสนอความรู้และสื่อการเรียนรู้ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การสาธิต การนำเสนอตัวอย่าง การบอกเล่าโดยตรง การให้ผู้เรียนเป็นผู้ค้นพบ ในการนำเสนอความรู้ อาจใช้วิธีอุปนัยหรือ วิธีนรนัย ถ้าเป็นการเรียนรู้ความคิดรวบยอดที่เป็นรูปธรรมควรใช้วิธีอุปนัย โดยให้ผู้เรียนได้เห็นตัวอย่างหลากหลายแล้วสรุปความหมายของสิ่งนั้นด้วยตนเอง แต่ถ้าเป็นเรื่องนามธรรมควรใช้วิธี นรนัย และอาจนำเสนอด้วยภาพหรือแผนภูมิ

2) การนำเสนอและชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ถ้าเป็นเรื่องใหม่ที่ผู้เรียนไม่เคยรู้มาก่อนก็จำเป็นต้องบอกโดยตรง ถ้าเป็นเรื่องที่ผู้เรียนสามารถค้นพบได้ด้วยหลักเหตุผล ผู้สอนก็อาจนำเสนอความรู้โดยวิธีให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ นอกจากนี้ผู้สอนควรคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน ผู้เรียนบางคนต้องการการชี้แนะจากผู้สอนมากและบางคนก็ไม่ต้องการการชี้แนะ ดังนั้นผู้สอนจึงควรใช้วิจารณญาณในการดำเนินการ

3) การให้ผู้เรียนปฏิบัติและฝึกฝนจากแบบฝึกหัดหรือตัวอย่างต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้

4) การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้เรียน ข้อมูลป้อนกลับที่ให้กับผู้เรียนมีจุดมุ่งหมายแบ่งได้ 2 ประการ คือ ประการแรกมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียนให้เกิดความมั่นใจในการเรียนรู้และจุดมุ่งหมายประการสุดท้ายเพื่อให้สารสนเทศเกี่ยวกับผลการปฏิบัติของผู้เรียนว่าถูกต้องหรือไม่อย่างไร ช่วยให้ผู้เรียนทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติว่าเป็นอย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่ ผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร และชี้ให้เห็นแนวทางที่จะปรับปรุงแก้ไข

3.ขั้นสรุป จุดมุ่งหมายในขั้นนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้สรุป และทบทวนความรู้ที่ได้รับว่าเพิ่มขึ้นจากเดิมหรือไม่อย่างไร จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างไร เหตุการณ์การเรียนการสอนในขั้นนี้ประกอบด้วย

1) การรวบรวมและสังเคราะห์สิ่งที่เรียนรู้ใหม่ เทคนิควิธีที่จะช่วยในการสรุปความรู้ที่นิยมใช้กัน ได้แก่ การใช้ผังกราฟิก (graphic organizer) คือ แบบของการสื่อสารเพื่อใช้นำเสนอข้อมูลหรือความรู้ที่ได้จากการรวบรวมอย่างเป็นระบบ ให้มีความเข้าใจง่าย กะทัดรัด ชัดเจน ผังกราฟิกได้มาจากการนำข้อมูลดิบในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาทำการจัดกระทำข้อมูลโดยอาศัยทักษะการคิด เช่น การสังเกต เปรียบเทียบ การแยกแยะ การจัดประเภท การเรียงลำดับ การใช้ตัวเลข การวิเคราะห์ การสร้างแบบแผนจากนั้นจึงมีการเลือกผังกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูลที่จัดกระทำแล้วตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ผู้นำเสนอต้องการ

2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนจดจำความรู้และถ่ายโอนความรู้ โดยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างไปจากแบบฝึกหัด

4.ขั้นประเมินผล จุดมุ่งหมายในขั้นนี้เพื่อให้ผู้สอนรู้ว่าผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ และเป็นข้อมูลในการจัดการเรียนการสอนเพื่อซ่อมเสริมหรือดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

Gordon Dryden & Jeanette Vos (2005) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สภาพที่ถูกต้องเหมาะสม คือ การจัดสภาพห้องเรียน สภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ ครูมีการกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจน ครูและนักเรียนมีสถานะที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอถูกต้อง ครูจะต้องมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ถูกต้องมีการจัดระเบียบองค์ความรู้ให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้

ขั้นตอนที่ 3 คิดเกี่ยวกับเรื่องที่จะสอน คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ วางแผน และใช้เทคนิคให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 กระตุ้นให้ดึงออกมา คือจัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้คิดวิเคราะห์ โดยครูจะต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 5 นำมาประยุกต์ คือการชี้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ เข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างไร

ขั้นตอนที่ 6 ทบทวนและประเมินผล คือ การทบทวนองค์ความรู้ที่ได้รับ และประเมินผลอย่างรอบด้านทั้งจาก ครู เพื่อนร่วมชั้นเรียนและตนเอง

พิจิตรา ธงพานิช (2560) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

### 1.การเตรียมการจัดการเรียนรู้

1.1 ศึกษาหลักสูตร จัดทำตารางการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องสัมพันธ์กับหลักการ จุดหมาย มาตรฐานการเรียนรู้ และคำอธิบายรายวิชา เพื่อจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และออกแบบการจัดการเรียนรู้

1.2 กำหนดเทคนิควิธีสอนและกิจกรรมการสอนที่สอดคล้องกับข้อ 1.1 โดยเลือกใช้เทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย

### 1.3 สำรององค์ประกอบที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

#### 1.3.1 จัดเตรียมสื่อและแหล่งการเรียนรู้

1.3.2 จัดเตรียมเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่หลากหลายครอบคลุม ทั้งด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย จิตพิสัยและเน้นการประเมินตามสภาพจริง

### 2.แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1 ช้่นนำเข้าสู่บทเรียน เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ โดยใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลายประกอบการใช้คำถาม กระตุ้นซักถาม ทบทวนหรือแสดงความคิดเห็นให้ ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมมาเชื่อมโยงกับประสบการณ์ใหม่

2.2 ช้่นดำเนินการสอน ลักษณะกิจกรรมมุ่งให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด ให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ร่วมแสดงออกด้วยการตั้งคำถาม ตอบคำถาม โดยออกแบบ กรอบของความคิด และผู้เรียนสามารถใช้คำถามได้ จนกระทั่งได้คำตอบหรือองค์ความรู้ในเรื่องที่เรียนอย่างชัดเจน ในขั้นตอนนี้จึงจำเป็นต้องมีการร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ความจริง ข้อเท็จจริง หรือคำตอบที่ต้องการ

2.3 ขั้นสรุป เป็นการสรุปผลการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้สอนให้โอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยร่วมกันสรุปความรู้ ภาพรวมของเรื่องที่เรียนหรือสรุปสาระสำคัญของบทเรียน โดยนำความรู้ที่ได้มาทั้งหมดมานำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันสรุปข้อค้นพบ หรือสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่

2.4 ขั้นประเมินประเมินผล ควรใช้วิธีการที่หลากหลาย ประเมินสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการจัดกิจกรรม ซึ่งได้จากการ สรุป การทดสอบ การบันทึก การตรวจผลงาน การประเมินผล อาจเปิดโอกาสให้ผู้เรียน เพื่อน ผู้ปกครอง หรือชุมชนร่วมประเมินผลได้

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (2550) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเรียนรู้ตั้งคำถาม หรือขั้นตั้งคำถามเป็นที่ให้ผู้เรียนฝึกสังเกตสถานการณ์ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ จนเกิดความสงสัย จากนั้นฝึกให้เด็กตั้งคำถามสำคัญ รวมทั้งการคาดคะเนคำตอบ ด้วยการสืบค้นความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และสรุปคำตอบชั่วคราว

ขั้นตอนที่ 2 การเรียนรู้แสวงหาสารสนเทศเป็นขั้นตอนการออกแบบ/วางแผนเพื่อรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการทดลองเป็นขั้นที่เด็กใช้หลักการนิรนัย (Deduction reasoning) เพื่อการออกแบบข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้เป็นขั้นตอนที่เด็กมีการคิดวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การสื่อความหมายข้อมูลด้วยแบบต่าง ๆ หรือด้วยผังกราฟิก การแปลผล จนถึงการสรุปผล หรือการสร้างคำอธิบาย เป็นการสร้างองค์ความรู้ ซึ่งเป็นแก่นความรู้ประเภท

- 1.ข้อเท็จจริง
- 2.ค่านิยม
- 3.มโนทัศน์
- 4.หลักการ
- 5.กฎ
- 6.ทฤษฎี

ขั้นตอนที่ 4 การเรียนรู้เพื่อการสื่อสารคือ ขั้นนำเสนอความรู้ด้วยการมีใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นที่น่าสนใจ อาจเป็นการนำเสนอภาษา และนำเสนอด้วยวาจา

ขั้นตอนที่ 5 การเรียนรู้เพื่อตอบสนองสังคม เป็นขั้นตอนการฝึกเด็กให้นำความรู้ที่เข้าใจ นำการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือเห็นต่อประโยชน์ส่วนรวมด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมสร้างผลงานที่ได้จากการแก้ปัญหาสังคมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งอาจเป็นความรู้ แนวทางสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งอาจเป็นนวัตกรรม ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม อันเป็นการแสดงออกของการแก้ปัญห และแบ่งปันให้สังคมมีสันติอย่างยั่งยืน

วิริยะ ฤชชัยพานิชย์ (2559) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กระตุ้นความสนใจ แม้ในรูปแบบการสอนแบบปกติจะมีขั้นนำเข้าสู่บทเรียน เพื่อนำผู้เรียนเข้าสู่เนื้อหาบทเรียนของเราอยู่แล้วก็ตาม แต่ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น มีความจำเป็นมากที่เราจะต้องกระตุ้นความสนใจผู้เรียน การทำให้ผู้เรียนนั้นมีความอยาก อยากเรียน

อยากรู้ อยากรู้คำตอบ ถือเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในการจัดการสอนแบบดั้งเดิมที่เราคุ้นชิน มักจะใช้ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งการลงโทษเพื่อให้ผู้เรียนสนใจในเนื้อหาบทเรียน ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าผู้เรียนฟังครูสอน แบบจำเป็น และเข้าเรียนแบบจำทน ขาดความสนใจต่อบทเรียนที่เราเตรียมการมา แต่ในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก นั้นจะมีวิธีการจัดการกระตุ้นผู้เรียนที่แตกต่างออกไป ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีกว่าเดิม และสนใจในการค้นหาความรู้ด้วยตนเองได้ โดยที่เราสามารถจัดการกระตุ้นความสนใจได้ดังนี้

- 1) ใช้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน หรือสิ่งที่ผู้เรียนสนใจเป็นตัวกระตุ้น
- 2) ใช้สื่อมัลติมีเดีย
- 3) ใช้เกม หรือกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 2 ตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มตามความสนใจ ขั้นตอนต่อมาหลังจากการกระตุ้นความสนใจคือการตั้งปัญหา และแบ่งกลุ่มผู้เรียนตามความสนใจ กระบวนการนี้ทั้งหมดจะเป็นการใช้ปัญหาเป็นตัวนำ ขั้นตอนตั้งปัญหาในรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก นั้นผู้สอนไม่ได้เป็นผู้กำหนดคำถามให้ตั้งแต่แรก แต่จะเป็นการปล่อยให้ผู้เรียนค้นหาปัญหาที่ตนเองสงสัย โดยปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นปัญหาที่ผู้เรียนสนใจในบทเรียน เมื่อผู้เรียนค้นพบปัญหาที่ตนเองสงสัยแล้วนั้นจึงทำการแบ่งกลุ่มตามความสนใจ จำนวนของกลุ่มนั้นจะตั้งขึ้นตามจำนวนปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และสมาชิกของแต่ละกลุ่มนั้นก็เกิดจากความพอใจของผู้เรียนเอง และดำเนินการแก้ไขปัญหาดัง ๆ ด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 ค้นคว้าและคิดขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ใช้เวลามากที่สุดในการจัดกระบวนการเรียนการสอนเชิงรุก ผู้สอนจะปล่อยให้ผู้เรียนนั้นได้ใช้เวลาในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ ผู้สอนนั้นมีหน้าที่เดินให้คำปรึกษาตามกลุ่ม ให้คำปรึกษาเวลาที่ผู้เรียนมีปัญหา ผู้สอนจะต้องหักห้ามใจไม่ให้สอน แต่จะเปลี่ยนหน้าที่จากการสอนทั่วไปที่คอยบอกต่อเนื้อหาคำตอบและตัดสินความถูกต้องของคำตอบ เป็นผู้ให้คำปรึกษา ชี้แนะ และตอบคำถามด้วยคำถาม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด โดยหลีกเลี่ยงการตัดสิน และการอธิบายเนื้อหาอย่างละเอียดอันจะเป็นการส่งผลให้ผู้เรียนหมดอิสระทางความคิด แต่จะใช้วิธีการง่ายๆเช่นการถามกลับ จะดีหรือ แย่ใจหรือ ทำไมถึงคิดแบบนี้ มันมีวิธีการอื่นที่ดีกว่านี้หรือไม่ หรือเพื่อนๆคิดเห็นอย่างไรในเรื่องนี้

สิ่งสำคัญอีกข้อหนึ่งสำหรับผู้สอนนั้นไม่ใช่ความรู้ในเนื้อหาข้อมูลนั้น ๆ แต่เป็นแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้สอนนั้นจะสามารถนำไปแนะนำผู้เรียนได้ ผู้สอนในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก นั้นไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ที่รู้ที่สุดในห้องเรียน เพราะความรู้มันเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีจำนวนมหาศาล แต่สิ่งที่สำคัญกว่าก็คือการที่ผู้สอนนั้นจำเป็นต้องแนะนำให้ผู้เรียนหาความรู้ได้ถูกแหล่ง แนะนำให้ผู้เรียนรู้จักเลือกข้อมูลความรู้ได้อย่างถูกต้อง และปล่อยให้ผู้เรียนสนุกไปกับการเรียนรู้และค้นคว้าความรู้ นั้น ๆ

สิ่งที่ได้จากกระบวนการนี้ไม่ใช่คำตอบที่ถูกต้อง แต่เป็นทักษะการคิดและค้นคว้าคำตอบที่จะเกิดขึ้นจากช่วงเวลาให้ผู้สอนนั้นปล่อยให้ผู้เรียนได้ใช้เวลากับเนื้อหาที่ตนเองสนใจได้อย่างเต็มที่ ผู้สอนหลายท่านอาจจะมีข้อโต้แย้งว่า ถ้าหากผู้เรียนนั้นค้นหาคำตอบไม่ได้ หรือได้คำตอบที่ไม่ถูกต้องนั้นจะเกิดข้อเสียอย่างแน่นอน ซึ่งอาจจะทำให้ผู้สอนหลายท่านยกเลิกวิธีการนี้และหัน

กลับไปใช้รูปแบบสอนแบบเดิมเพื่อความสบายใจ แต่เนื่องจากกระบวนการเรียนการสอนเชิงรุก นั้น เรามองไกลมากกว่าคำตอบที่ถูกต้อง แต่คือการฝึกฝนให้ผู้เรียนได้รู้จักคิด และรู้จักค้นคว้าหาข้อมูล รู้จักเลือกใช้และตัดสินใจในข้อมูลที่หาได้อย่างง่ายดายในยุคสมัยนี้ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ ถ้าผู้สอนนั้นยังกังวลเกี่ยวกับคำตอบที่ผู้เรียนได้จะไม่ตรงกับความต้องการของเนื้อหา ผู้เขียนจะขอบอกว่าอย่าเพิ่งใจร้อนเพราะว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก นั้นเราเพิ่งดำเนินการมาได้เพียงครึ่งทางเท่านั้นเอง

ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนนั้นจะได้นำเสนอผลงาน ที่ตนเองที่ได้ไปค้นคว้าและคิดออกมา และผลงานที่นำเสนอให้น้อยกว่าให้ผู้สอนพึงระลึกว่าเป็นผลงานแห่งความทุ่มเทของผู้เรียนอย่างแท้จริง ดังนั้นเมื่อผู้เรียนออกมาทำการเสนอหน้าชั้น ผู้สอนนั้นจำเป็นต้องปล่อยให้ผู้เรียนนั้นนำเสนอจนจบ โดยที่ผู้สอนนั้นไม่มีความจำเป็นต้องแทรกแซงระหว่างนำเสนอ แสดงความคิดเห็น หรือซักถามใดใด ผู้ที่มีหน้าที่หลักในการแสดงความคิดเห็น และซักถามนั้นคือผู้เรียนร่วมชั้น

เมื่อจบการนำเสนอผู้สอนจะเป็นผู้เปิดประเด็นให้มีการซักถามในชั้นเรียน และนี่คือกระบวนการที่จะทำให้ผู้เรียนนั้นตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ตนเองได้ค้นหามา ถ้าหากข้อมูลที่หามานั้นไม่ถูกต้อง การซักถามในห้องเรียนนั้นจะเกิดประเด็นใหม่ๆที่ผู้เรียนนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลเพื่อตอบผู้ซักถามให้ถูกต้อง ซึ่งผู้เรียนนั้นก็พบว่าข้อมูลของตนไม่ถูกต้องหรือครอบคลุมพอ และต้องเพิ่มเติมตรงไหนบ้างจากการซักถามของผู้เรียนด้วยกัน โดยที่ผู้สอนจะทำหน้าที่คอยควบคุมคำถามและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ให้อยู่ในประเด็น ไม่หลุดจากเนื้อหามากนัก ถ้าหากในผู้เรียนร่วมชั้นไม่มีข้อซักถามหรือข้อสงสัยใดใด ผู้สอนอาจจะเป็นผู้เริ่มถามเองก็ได้ เพื่อให้เกิดบรรยากาศของการซักถามในชั้นเรียน ซึ่งวิธีการนี้อาจจะต่อยอดไปสู่ความรู้ใหม่ๆที่ไกลกว่าเนื้อหาเดิมที่เคยสอนกันมา และเป็นเนื้อหาที่ผู้เรียนนั้นเต็มใจที่จะค้นหาด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผล ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินผลกิจกรรมทั้งหมดที่ผู้เรียนได้ทำมาตลอดเวลาของการเรียนรู้ในรูปแบบเชิงรุก ก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจในรูปแบบของการประเมินผลก่อน สิ่งที่ไม่ว่าจะเป็นการครอบคลุมแห่งชาติ หรือหลักสูตรแกนกลางต้องการนั้น

จากการศึกษาขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมี 5 ขั้นตอน คือ

- 1.ขั้นเตรียมความรู้ หมายถึงการศึกษา เอกสารหลักสูตร และเนื้อหาที่จะใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำมาออกแบบการจัดการเรียนรู้และดำเนินการเขียนแผนการสอน
- 2.ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมเร้าความสนใจในเนื้อหา ก่อนกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและอยากจะทำเรียนรู้อย่างยิ่ง
- 3.ขั้นดำเนินการสอน หมายถึง การจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาที่เตรียมไว้ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีกิจกรรมที่ได้ลงมือปฏิบัติเพื่อเกิดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้
- 4.ขั้นสรุป หมายถึง การสังเคราะห์ วิเคราะห์ คุณค่าของเนื้อหาหรือกิจกรรมที่ได้เรียนรู้ไปแล้วนั้น มีประโยชน์อย่างไร และจะนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตอย่างไร
- 5.ขั้นประเมินผล หมายถึง การใช้เครื่องมือดำเนินการวัดและประเมินผล เพื่อให้ได้ข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการจัดการเรียนรู้ที่ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้วนั้น ผู้เรียนมีความรู้

ความเข้าใจมากน้อยเพียงใด และสามารถลงมือปฏิบัติได้หรือไม่ และในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งต่อไปควรปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างไร

## การพัฒนาสมรรถนะ

### 6.1 ความหมายการพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะ เป็นสิ่งที่จะทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้เป็นไปในทางที่ดี ดังที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Jerry Nadler (2012) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะไว้ว่า หมายถึงการจัดการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ช่วงระยะเวลาหนึ่งอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้า ซึ่งถือเป็นกระบวนการการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เพื่อเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ณัฐพงษ์ สกุลเลี่ยว (2552) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาสมรรถนะไว้ว่า เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

จร สุนทรายุทธ (2551) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาสมรรถนะไว้ว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาสมรรถนะไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

จากความหมายของการพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการนักการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ เพื่อเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### 6.2 ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะไว้ดังนี้

Richard K. Betts (1977) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะไว้ว่า ความสำเร็จในการร่วมมือกันทำงานเกิดจากการเสริมพลังความรู้ความสามารถจากแรงงานทุกระดับ ตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือแรงงานฝีมือปานกลาง แรงงานชำนาญงาน แรงงานเทคนิคและแรงงานวิชาชีพ



ความบกพร่องในคุณภาพของแรงงานเพียงส่วนเดียวอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพผลผลิตและประสิทธิภาพของงานได้ ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้บริหารการศึกษาที่บกพร่องในคุณภาพ (ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มโนทัศน์เกี่ยวกับงาน) กำหนดให้ครูอาจารย์ประจำรายวิชาภาษาอังกฤษ ไปปฏิบัติการสอนในรายวิชาอุตสาหกรรมศึกษา ซึ่งครูผู้นั้นไม่เคยศึกษาอบรมมาก่อน อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนและอาจสร้างเจตคติที่ผิดพลาดบางประการแก่ผู้เรียนรุ่นนั้นได้กรณีดังกล่าวอาจประเมินได้ว่าบุคลากรขององค์การที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา และครูอาจารย์

Jack Welch (2001) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะไว้ว่า องค์การใดต้องการเป็นองค์การชั้นนำและสร้างความสำเร็จให้กับองค์การนั้น จำเป็นจะต้องมีการสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ให้เกิดกับองค์การ กล่าวคือ บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การซึ่งจะมีทิศทางไปทางใด ขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร ขององค์การนั้น ๆ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะไว้ว่า การพัฒนาสมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงาน เพราะการพัฒนาสมรรถนะจัดทำขึ้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เช่น ใช้วิธีการที่ผิด ปฏิบัติงานล่าช้า หย่อนคุณภาพ มีทัศนคติต่องานในทางที่ผิด
2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เช่น หลักการ ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่
3. เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต
4. เพื่อสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับ ให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานได้ดีขึ้น

จากความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการ นักการศึกษา ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะ เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร อันจะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาก้าวหน้า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ อย่างมีคุณภาพ

## กลยุทธ์ในการพัฒนา

### 7.1 กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะ

นักการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะไว้ดังนี้

Stoops และ Rafferty อ้างถึงใน ดอกกรีก แสแนล (2559) ได้ให้ความสนใจในการพัฒนาสมรรถนะครูไว้หลายวิธี ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติ การโดยโครงการพัฒนาครูที่หน่วยงานการบริหารการศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาบางประการ

2. การศึกษาในมหาวิทยาลัย ด้วยการเข้าไปรับการศึกษามหาวิทยาลัย ในภาคฤดูร้อนหรือลาศึกษาต่อในภาคปกติ

3. การดูงานเป็นการหาประสบการณ์ จากหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง

4. การพบปะกันระหว่างครู โดยการส่งเสริมให้ ครูที่ สอนในระดับเดียวกันมาพบปะหารือกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. การเยี่ยมเยียนระหว่างครูด้วยกันในโรงเรียน เป็นการส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติมหรือส่งเสริมให้ครูได้เขียนบทความหรือตำราออกเผยแพร่

พิภพ วงษ์เงิน (2547) ได้เสนอวิธีการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. การสาธิต (Demonstration Method)
2. การบรรยาย (Lecture)
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop)
4. การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Method)
5. วิธีระดมความคิด (Brainstorming)
6. การอภิปรายพหุทัศนะ (Panel Discussion)
7. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
8. การนิเทศติดตาม (Supervision)

กิติมา ปรีดีติลก. (2548) ได้ให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสมรรถนะครูไว้หลายวิธี

ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การสอนงาน
3. การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงานให้รู้จักรับผิดชอบงาน
4. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
5. การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน
6. ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยแทน
7. การให้รักษาการแทน
8. การอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ
9. จัดประชุมสัมมนา
10. การนิเทศของครูใหญ่

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2550) ได้ให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสมรรถนะครูไว้หลายวิธี ดังนี้

1. การมอบหมายให้อ่านหนังสือและการศึกษาด้วยตนเอง (assigns reading self-study) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การอย่างหนึ่งในรูปแบบของการบริหารจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร CD Rom VDO tape Internet เป็นต้น

2.การฝึกอบรมในงาน (On the job Training-OJT) การฝึกอบรมในงาน เป็นเทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงในสภาพการณ์จริง เหมาะสำหรับการฝึกพนักงานในระดับปฏิบัติและพนักงานทั่วไป เน้นให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในการปฏิบัติงาน ต่อไปซึ่งวิธีการนี้เหมาะสำหรับ 1) พนักงานเข้าใหม่ 2) การเลื่อนตำแหน่งงาน 3) การโอนย้าย และ 4) การอธิบายถึงงานใหม่ ๆ

3.การฝึกอบรม/ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training/workshop) โดยการให้พนักงานเข้ารับการอบรมจากหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างทักษะในเชิงบริหารหรืองานเฉพาะอย่าง ที่อาจจัดขึ้นภายในหรือภายนอกองค์การ เป็นการอบรมนอกเวลาท างาน (off the job training) ในรูปแบบการฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ทั้งรูปแบบการฝึกปฏิบัติจริง การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ให้เกิดความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ รวมถึง การถกเถียง (Discuss) กันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง เพื่อกำหนดบทบาท และทิศทางในการทำงานของหน่วยงานในอนาคต ในหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เป็นต้น

4.การสอนงาน (Coaching) มีรูปแบบที่ขอแนะนำ 2 แบบ ได้แก่ การสอนงานโดยหัวหน้างาน และการสอนงานโดยผู้เชี่ยวชาญ การสอนงานโดยหัวหน้างาน เป็นการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result Oriented) หัวหน้างานและลูกน้องจะต้องตกลงร่วมกัน (Collaboration) จะมุ่งเน้นไปที่ผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual performance) ในปัจจุบัน และการพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้องให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคตเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นในทางบวก (Positive Change)

5.การให้ดูงานนอกสถานที่ (Visiting) มักนิยมใช้ในระดับจัดการ (management level) ขึ้นไป โดยมีจุดประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาดูงานได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆที่ดีจากภายนอกองค์กร วิธีการนี้แบ่งออกเป็นการศึกษาดูงานในประเทศและดูงานต่างประเทศโดยผลลัพธ์จากการดูงานที่ทุกองค์ การคาดหวัง นั่นก็คือ การนำความรู้และสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้ไปสัมผัสนำมาประยุกต์ใช้กับงานในองค์กร

6.การนิเทศติดตาม (Supervision) หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารลงมาในการที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการประสบการณ์การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

พีไลวรรณ อินทรักษา (2550) ได้ให้ความคิดเห็นในการพัฒนาสมรรถนะครูไว้หลายวิธีดังนี้ กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรแบ่งได้ ดังนี้

- 1.การฝึกอบรม
- 2.การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 3.การนิเทศติดตามจากหัวหน้า
- 4.การเพิ่มความรับผิดชอบ
- 5.การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมคุณภาพ
- 6.การให้คู่มือในการปฏิบัติงาน

จากการเสนอวิธีพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของนักการศึกษา  
นักวิชาการข้างต้นผู้ศึกษาได้นำมา การสังเคราะห์วิธีพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ดังตาราง 2

ตาราง 2 สังเคราะห์วิธีพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา

นักวิชาการ	วิธีพัฒนา สมรรถนะครูและ บุคลากรทางการศึกษา					
	Stoops และ Rafferty (2559)	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์ (2550)	ปรีดี ดิลก (2548)	ไพไลวรรณ อินทร์รักษา (2550)	พิภพ วงษ์เงิน (2547)	ความถี่
1. การประชุมเชิงปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การศึกษาในมหาวิทยาลัย	✓					1
3. การพบปะกันระหว่างครู	✓					1
4. การเยี่ยมเยือนระหว่างครูด้วยกันในโรงเรียน	✓					1
5. การมอบหมายให้อ่านหนังสือและการศึกษาด้วยตนเอง		✓				1
6. การฝึกอบรมในงาน		✓		✓		2
7. การสอนงาน		✓	✓			2
8. การให้ดูงานนอกสถานที่	✓	✓				2
9. การมอบหมายงานพิเศษ			✓			2
10. การประชุมพิเศษ			✓			1
11. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่			✓			1
12. การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน			✓			1
13. ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยแทน			✓			1
14. การให้รักษาการแทน			✓			1
15. การให้รักษาการแทน			✓			1

ตาราง 2 (ต่อ)

วิธีพัฒนา สมรรถนะครูและ บุคลากรทางการศึกษา	นักวิชาการ					
	Stoops และ Rafferty (2559)	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์ (2550)	บริติช ดิลก (2548)	พิเลอรรณ อินทร์กษา (2550)	พิภพ วังเงิน (2547)	ความถี่
16.จัดประชุมสัมมนา			✓			1
17.การนิเทศติดตาม		✓	✓	✓	✓	4
18.การเพิ่มความรับผิดชอบ				✓		1
19.การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมคุณภาพ				✓		1
20.การให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน				✓		1
21.การสาธิต					✓	1
22.การบรรยาย					✓	1
23.การศึกษารณีสตัวอย่าง					✓	1

จากตาราง 2 การสังเคราะห์วิธีพัฒนาสมรรถนะครู จากการศึกษาของนักวิชาการ นักการศึกษาข้างต้น มีวิธีพัฒนาสมรรถนะครูทั้งหมด 25 วิธีนำมาแจกแจงความถี่ โดยผู้วิจัยได้เลือกวิธีพัฒนาสมรรถนะครูที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป จึงสามารถสรุปวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู 2 วิธีคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม

## 7.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

### ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้ James Matthew Alston (2018) ได้ให้ความหมายการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การประชุมอีกแบบหนึ่ง ที่ใช้กันมากในบริษัทในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม และในองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากการประชุมแบบนี้ จะต้องมีการฝึกปฏิบัติ สำหรับผู้เข้าร่วมประชุมเป็นหลักสำคัญ การประชุมแบบนี้ ปกติแล้วจะมีสมาชิกที่ร่วมประชุมจำนวนไม่มากนัก คือมักจะมีจำนวนแต่เพียงพอเหมาะกับการอภิปราย และ เครื่องอำนวยความสะดวกในการฝึกปฏิบัติการ ในเรื่องที่จะจัดประชุมขึ้น ๆ ขึ้น เนื่องจากเน้นการฝึกปฏิบัติเป็นส่วนที่สำคัญมาก

เชมชาติ นานานนท์ (2548) ได้ให้ความหมายการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่มุ่งพัฒนาบุคลากรได้รับความรู้ มีทักษะในความชำนาญ

ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อให้  
งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

จรัส เขียวเขว่า (2548) ได้ให้ความหมายการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การ  
ฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อ  
งาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการอบรมเพื่อ  
เป็นการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

สุกัลยา สารศาสตร์บัญชา (2552) ได้ให้ความหมายการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้  
ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่องค์การหรือหน่วยงานจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการ  
ดำเนินการที่แน่นอนและชัดเจนเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ  
ในการทำงานในด้านต่าง ๆ ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การไป  
ในทางที่ต้องการ

ละเอียด เอี่ยมสุวรรณ (2556) ได้ให้ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้  
ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมร่วมกันเป็นกลุ่มสำหรับระยะเวลาหนึ่ง เน้นการฝึก  
หรือลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะ/ความเชี่ยวชาญ ลักษณะการประชุมเชิงปฏิบัติการ ช่วงแรก  
วิทยากรบรรยาย เกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ช่วงถัดไป มีการฝึกปฏิบัติ โดยนำทฤษฎีที่วิทยากรบรรยาย มา  
ใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้ การฝึกปฏิบัติ อาจมีการแบ่งกลุ่ม หรือไม่ก็ได้

จากความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการที่นักการศึกษา นักวิชาการได้ให้  
ความหมายในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมร่วมกัน  
เป็นกลุ่มสำหรับระยะเวลาหนึ่ง เน้นการฝึกหรือลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะ/ความเชี่ยวชาญ  
ลักษณะการประชุมเชิงปฏิบัติการ ช่วงแรก วิทยากรบรรยาย เกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ช่วงถัดไป มีการ  
ฝึกปฏิบัติ โดยนำทฤษฎีที่วิทยากรบรรยาย มาใช้เพื่อให้เกิดความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้

### ความสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ใช้ทรัพยากรในการจัด  
ค่อนข้างน้อยและผู้รับการพัฒนามีการเรียนรู้ที่ดี มีนักวิชาการนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญ  
ดังต่อไปนี้

สุกัลยา สารศาสตร์บัญชา (2548) ได้ให้ความสำคัญของการประชุมเชิง  
ปฏิบัติการไว้ดังนี้

- 1.ลดเวลาการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุการปฏิบัติงานอันเป็นที่ยอมรับกัน  
การมีผู้สอนที่มีคุณสมบัติและการควบคุมสถานการณ์การเรียน ฝ่ายบริหารสามารถรับการเรียนรู้  
ในช่วงสั้น ๆ และได้รับผลผลิตที่สูงจากพนักงานใหม่
- 2.ปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบัน การฝึกอบรมไม่ใช่จัดให้กับพนักงาน  
ใหม่เท่านั้น แต่จัดให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์เช่นเดียวกัน การฝึกอบรมสามารถช่วยให้  
พนักงานเพิ่มระดับการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- 3.การสร้างเจตคติ จุดมุ่งหมายของโปรแกรมการฝึกอบรมของบริษัท  
และเพื่อให้ได้รับความร่วมมือที่ดีกว่าและความซื่อสัตย์ต่อองค์การมากขึ้น



4. ช่วยเหลือการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจะช่วยลดการลาออกจากงาน การขาดงาน อุบัติเหตุ และอัตราการร้องทุกข์

5.สนองความต้องการของแรงงาน

6.เป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานเอง เมื่อพนักงานได้รับความรู้ทักษะใหม่ก็สามารถเพิ่มคุณค่าการตลาด และกำลังในการหารายได้ การมีทักษะที่มีประโยชน์จะทำให้บุคลากรมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้เขามีความมั่นคงในงานและสามารถเลื่อนตำแหน่งได้สูง

ละเอียด เอี่ยมสุวรรณ (2556) ได้ให้ความสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่าเป็นวิธีสมาชิกในห้องประชุมต้องร่วมกันศึกษา ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามหัวข้อประชุมในครั้งนั้น หัวใจสำคัญของการประชุมในรูปแบบนี้ คือ เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ พร้อมนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงานจริง เช่น ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างแบบทดสอบแก่บุคลากร เป็นต้น

สำนักงานพัฒนาบุคคลและถ่ายทอดเทคโนโลยีสหกรณ์ (2560) ได้ให้ความสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีจุดเน้นอยู่ที่การปฏิบัติได้เป็นการแก้ปัญหาด้วยภาคปฏิบัติ เน้นการปฏิบัติมากกว่าการบรรยายหรือการอภิปราย มุ่งปรับปรุงความสามารถและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคน ส่วนใหญ่มักจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการงานหรือวิชาชีพ

จากการให้ความสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่เน้นการศึกษา นักวิชาการได้เสนอไว้สามารถสรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีที่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการนำไปปฏิบัติได้

### ขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ สามารถจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของภาระงานที่ตั้งไว้ ได้มีการนักศึกษานักการศึกษได้เสนอขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

จรัส เขียวเขี้ยว (2548) ได้เสนอขั้นตอนของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1.วางแผนดำเนินการฝึกอบรม โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้
  - 1.1 ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงาน และความต้องการของการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงาน
  - 1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการฝึกอบรม
  - 1.3 กำหนดวิธีการหรือกิจกรรมที่จะใช้ฝึกอบรม
  - 1.4 กำหนดระยะเวลาดำเนินการฝึกอบรม
  - 1.5 กำหนดแนวทางประเมินผลการฝึกอบรม
2. ดำเนินการฝึกอบรม โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้
  - 2.1 เตรียมการด้านอาคารสถานที่ เอกสารประกอบการฝึกอบรม วิทยากร วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

2.2 ดำเนินการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลงานที่ปฏิบัติในขณะที่ฝึกอบรม สัมภาษณ์ด้านความรู้ความเข้าใจเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม เป็นต้น

3. ประเมินผลการฝึกอบรม โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.1 รวบรวมข้อมูลจากการบันทึกที่ระหว่างฝึกอบรม

3.2 วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ประเมินค่าแล้วสรุปผลเป็นระดับ

ของคุณภาพในการดำเนินการ

3.3 รายงานผลการประเมินเสนอผู้เชี่ยวชาญทราบ

4. สะท้อนผลและปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อพัฒนาต่อไป

ละเอียด เอี่ยมสุวรรณ (2556) ได้เสนอขั้นตอนการประชุมปฏิบัติการไว้ 3

ขั้นตอนดังนี้

1.ขั้นเตรียมการ ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเขียนโครงการที่ระบุความเป็นมา วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ กลุ่มเป้าหมาย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ การประเมินผล บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งกำหนดการประชุม เสนอผู้อำนวยการฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ

2.ขั้นดำเนินการ เมื่อโครงการได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ กรณีที่โครงการมีได้ ระบุวัน เวลา และสถานที่ที่ชัดเจน ให้ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำหนังสือขออนุมัติจัดประชุม ที่ระบุวัน เวลา และสถานที่อีกครั้ง ผู้รับผิดชอบโครงการ จัดทำหนังสือเชิญกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมการประชุม อบรม พร้อมทั้งแนบกำหนดการประชุม จัดประชุมอบรมตามวัน เวลา และสถานที่ตามที่ได้รับอนุมัติ

3.ขั้นสิ้นสุดการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบโครงการ ทำการประเมินผลการฝึกอบรมและรายงานผลต่อผู้อำนวยการฯ ภายใน 60 วันนับแต่สิ้นสุดการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมเสนอผู้อำนวยการฯ ต้นสังกัดภายใน 60 วันนับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติงาน

สถาบันวิจัย องค์ความรู้สำนักงานโรคอุบัติใหม่ (2557) ได้เสนอขั้นตอนการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.ขั้นตอนก่อนการประชุม คือ ขั้นตอนการเขียนโครงการอนุมัติ เมื่อโครงการอนุมัติ ก็มีการจัดสรรงบประมาณ จัดการเตรียมการวางแผนกับคณะทำงาน ติดต่อประสานวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ สถานที่การจัดประชุม

2.ขั้นตอนระหว่างการประชุม คือขั้นตอนที่จัดดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีผู้เชี่ยวชาญ วิทยากรให้ความรู้และฝึกปฏิบัติ

3.ขั้นตอนหลังการประชุม คือ ขั้นที่ประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมประชุม ประเมินคุณภาพของการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ รายงานผลต่อผู้บริหาร

จากการศึกษาขั้นตอนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่นักวิชาการ นักการศึกษา ช่างต้น สามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการมี 4 ขั้นตอน ได้แก่

1.วางแผนดำเนินการฝึกอบรม โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1.1 ศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินงาน และความต้องการของการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงาน

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการฝึกอบรม

1.3 กำหนดวิธีการหรือกิจกรรมที่จะใช้ฝึกอบรม

1.4 กำหนดระยะเวลาดำเนินการฝึกอบรม

1.5 กำหนดแนวทางประเมินผลการฝึกอบรม

2.ดำเนินการฝึกอบรม โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

2.1 เตรียมการด้านอาคารสถานที่ เอกสารประกอบการฝึกอบรม วิทยากร วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม

2.2 ดำเนินการฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลงานที่ปฏิบัติในขณะที่ฝึกอบรม สัมภาษณ์ด้านความรู้ความเข้าใจเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม เป็นต้น

3. ประเมินผลการฝึกอบรม โดยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.1 รวบรวมข้อมูลจากการบันทึกที่ระหว่างฝึกอบรม

3.2 วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ประเมินค่าแล้วสรุปผลเป็นระดับ

ของคุณภาพในการดำเนินการ

3.3 รายงานผลการประเมินเสนอผู้เกี่ยวข้องทราบ

4. สะท้อนผลและปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อพัฒนาต่อไป

### 7.3 การนิเทศติดตาม

#### ความหมายการนิเทศติดตาม

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศ ติดตามไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535) ได้ให้ความหมายการนิเทศติดตามไว้ว่า หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารลงมาในการที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการประสบการณ์การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ชารี มณีศรี (2538) ได้ให้ความหมายการนิเทศติดตามไว้ว่า การนิเทศติดตามหมายถึง กระบวนการส่งเสริม แนะนำ ชี้แนะ ปรีกษา หรือประสานมอบหมายความรับผิดชอบและปรับปรุงพัฒนาเพื่อคุณภาพของผู้เรียน

เชมชาติ นานานนท์ (2548) ได้ให้ความหมายของการนิเทศติดตามไว้ว่า การนิเทศติดตามโรงเรียน หมายถึงความพยายามของบุคลากรภายในโรงเรียนที่จะร่วมมือช่วยเหลือในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ด้วยการมุ่งเน้นให้ครูผู้สอนพัฒนาความรู้ความสามารถและพฤติกรรมการสอนได้ด้วยตนเอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร (2557) ได้ให้ความหมายการนิเทศติดตาม หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จในด้านการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน

หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย สังคมอารมณ์ จิตใจและสติปัญญาให้เต็มตามวัยและศักยภาพ

จากการศึกษาจากนักวิชาการ นักการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศติดตามไว้ว่า หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารลงมาในการที่จะปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการประสบการณ์การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

### ความสำคัญของการนิเทศติดตาม

ได้นักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการนิเทศ ติดตามไว้ดังนี้  
แสน สมนึก (2541) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศติดตามไว้ว่า การนิเทศติดตาม มีความสำคัญดังนี้

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถนำหลักการ แนวคิดและกระบวนการนิเทศมาใช้ดำเนินการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแล้วนำมาดำเนินการวางแผนการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนได้ถูกต้อง รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ รวมทั้งให้ร่วมมือแก่ครูผู้สอนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้
3. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนโดยใช้เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ รวมทั้งการทำงานเป็นทีม มีการวางแผนและแก้ไขปัญหา ร่วมกัน

กิติมา ปรีดีติลล (2550) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศติดตามไว้ว่าเป็นการนิเทศ โดยบุคลากรในโรงเรียนเอง จะต้องกระทำอย่างมีขั้นตอนและกระบวนการในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กรองทอง จิรเดชากุล (2550) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศติดตามไว้ว่า การนิเทศติดตาม มีความสำคัญดังนี้

1. จำนวนศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน และงานที่รับผิดชอบ จึงทำให้มีการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ไม่ทั่วถึง และการนิเทศไม่มีคุณภาพ
2. การนิเทศติดตามโรงเรียนจะช่วยให้เกิดประสพความสำเร็จในการรวมพลังครูผู้สอนเพื่อให้ความสามารถในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ตอบสนองต่อหลักสูตรยิ่งขึ้น
3. การนิเทศติดตามโรงเรียนจะช่วยให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมมือกันวางแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และครูเกิดความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง

จากการศึกษาความสำคัญของการนิเทศติดตาม จากนักวิชาการนักการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศติดตามโรงเรียนจะช่วยทำให้เกิดประสบความสำเร็จในการรวมพลัง ครูผู้สอนเพื่อให้มีความสามารถในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ตอบสนองต่อหลักสูตรยิ่งขึ้น อีกทั้งจะช่วยทำให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือกันวางแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และครูเกิดความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง

### ขั้นตอนการนิเทศติดตาม

การนิเทศติดตามมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน และพัฒนาการทำงานของบุคลากร ให้มีคุณภาพ ได้มีนักวิชา นักการศึกษาเสนอขั้นตอนการนิเทศติดตามไว้ดังนี้

Harris (1985) ได้เสนอขั้นตอนการนิเทศติดตามไว้ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) ได้แก่ การคิด การตั้งวัตถุประสงค์ การคาดการณ์ ล่วงหน้าการกำหนดตารางงาน การค้นหาวิธีปฏิบัติงาน และการวางโปรแกรมงาน

2. ขั้นการจัดโครงการ (Organizing) ได้แก่ การตั้งเกณฑ์มาตรฐาน การรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ ความสัมพันธ์แต่ละชั้น การมอบหมายงาน การประสานงาน การกระจายอำนาจตามหน้าที่ โครงสร้างขององค์การ และการพัฒนานโยบาย

3. ขั้นการนำเข้าสู่การปฏิบัติ (Leading) ได้แก่ การตัดสินใจ การเลือกสรรบุคคล การเร้าใจให้มีความกล้าใจคิดริเริ่มอะไรใหม่ ๆ การสาธิต การจูงใจ และให้คำแนะนำ การสื่อสาร การกระตุ้น ส่งเสริมกำลังใจ การแนะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้ความสะดวกในการทำงาน

4. ขั้นการควบคุม (Controlling) ได้แก่ การสั่งการ การให้รางวัล การลงโทษ การให้โอกาสการตำหนิ การไล่ออก และการบังคับให้กระทำตาม

5. ขั้นประเมินผล (Appraising) ได้แก่ การตัดสินใจการปฏิบัติงาน การวิจัย และการวัดผลการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่สำคัญ คือพิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด และวัดผลด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผน มีความเที่ยงตรง ทั้งนี้ควรจะมีการวิจัยด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร (2557) ได้เสนอขั้นตอนการนิเทศติดตาม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศติดตามโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการนิเทศติดตาม

ขั้นตอนที่ 1.2 การวางแผนการดำเนินการนิเทศติดตาม

ขั้นตอนที่ 1.3 การสร้างและพัฒนาสื่อและเครื่องมือสำหรับนิเทศติดตาม

ขั้นตอนที่ 1.4 การกำหนดบทบาทและหน้าที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

ติดตาม

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการนิเทศติดตาม

ขั้นตอนที่ 3 การติดตามและประเมินผลการนิเทศติดตาม

ขั้นตอนที่ 4 การสรุปและรายงานผลการดำเนินการนิเทศติดตาม  
 แส่น สมนึก (2560) ได้เสนอขั้นตอนการนิเทศภายในมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ  
 เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศจะต้องทราบปัญหาและความ  
 ต้องการของผู้รับการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตาม  
 ลักษณะงานนิเทศติดตามโรงเรียน หมายถึง วิธีการอาศัยหลักการ และเหตุผลและข้อมูลที่จะได้จาก  
 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่า มีความต้องการนิเทศในด้าน  
 ไตบ้างแล้วมาจัดทำแผน และโครงการต่อไป ในการวางแผนยังกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไร โดย  
 กำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงาน การดำเนินงานนิเทศเป็นการนำแผนงานหรือ  
 โครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน  
 ดังนี้

ก.การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะ  
 ดำเนินการว่า จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินงาน  
 อย่างไร และจะอย่างไรที่จะทำให้เกิดผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ เป็นความจำเป็นสำหรับการ  
 นิเทศที่จะจัดขึ้นใหม่ เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจกันและทำให้การนิเทศนั้นได้ผล

ข.การปฏิบัติงานประกอบด้วยการทำงานที่ได้รับความร่วมมือจากทุก  
 ฝ่าย คือ

1.ผู้รับการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้รับการนิเทศลงมือปฏิบัติงาน ตามความรู้  
 ความสามารถที่ได้รับ

2.ผู้ให้การนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้ให้การนิเทศจะทำการนิเทศ และดูแลให้  
 ผู้รับการนิเทศได้ทำงานสำเร็จตามที่วางไว้

3.ผู้บริหาร เป็นผู้ที่สนับสนุนการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้การ  
 สนับสนุนในเรื่องงบประมาณ ค่าใช้จ่าย วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การ  
 ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างได้ผล

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลเป็นขั้นสุดท้ายในการ  
 ดำเนินการ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหน้าที่ให้ทำการ  
 ประเมินผล หลักการที่ใช้ในการประเมินผล มีดังนี้

1.การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่  
 ชัดเจน การใช้เครื่องมือและการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่  
 ยอมรับของฝ่ายนิเทศ ครูอาจารย์และผู้เรียน นักศึกษา

2.การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้  
 จัดทำโครงการนิเทศแล้ว

3.การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้บริหารผู้  
 นิเทศ และผู้รับการนิเทศ



4.การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างโครงการ เพื่อจะได้พิจารณาวิธีดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการ ส่วนการประเมินผลสรุปเป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการ

5.การประเมินผลเป็นระบบ มี 3 ส่วน คือ

ก.การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การประเมินผลที่มุ่งตัวผู้เรียน นักศึกษา เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน รวมทั้งคุณสมบัติและความสามารถของครูผู้สอน  
ข.การประเมินผลที่กระบวนการ เป็นการประเมินขณะดำเนินโครงการ เพื่อการปรับปรุงโครงการ

ค.การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินผลหลังจากดำเนินโครงการแล้วพิจารณาผลที่ได้จากโครงการว่า บรรลุจุดมุ่งหมายตั้งไว้หรือไม่

จากขั้นตอนที่นักวิชาการนักการศึกษาได้เสนอข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศติดตามมีขั้นตอนดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการนิเทศติดตามโรงเรียน
- ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการนิเทศติดตาม
- ขั้นตอนที่ 3 การติดตามและประเมินผลการนิเทศติดตาม
- ขั้นตอนที่ 4 การสรุปและรายงานผลการดำเนินการนิเทศติดตาม

**การหาค่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก**

### 8.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า (needs assessment) คือ กระบวนการรวบรวม สารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่คาดหวังและความสามารถที่เกิดขึ้นจริง จากนั้นทำการจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น คำถามหลักคือ ปัจจุบันเราเป็นอย่างไร สิ่งที่เราต้องการเป็นอย่างไร และ เราจะทำให้ถึงสิ่งที่ต้องการอย่างไร วัตถุประสงค์หลักของแนวคิดนี้ เพื่อให้เราทราบว่ามีปัญหาที่เกิดขึ้นคืออะไร เราจะแก้ไขปัญหาอย่างไรและจะเตรียมการวางแผน สำหรับโปรแกรม/โครงการใหม่อย่างไร ซึ่งมีความแตกต่างจากการประเมินเพราะ การประเมินความต้องการจำเป็นนั้นต้องทำการวิเคราะห์สารสนเทศและจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหา การระบุช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอย่างนี้ จึงทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นจึงมีความแตกต่างจากการประเมิน ทั้งนี้การดำเนินงานขั้นแรกที่สำคัญ คือ การวางแผนและการระบุประเด็นต่าง ๆ และยังคงกล่าวเสริมอีกว่า กล่าวว่าการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1.การระบุความต้องการจำเป็น (needs in dentification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็น ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กร เป็นการการระบุปัญหาที่พบว่าจะประเมิน เรื่องใดเพื่อวัตถุประสงค์ใด กลุ่มใดบ้างที่มีความเสี่ยง ปัจจัยช่วยเหลือมีอะไรบ้าง การตอบสนอง ต่อการช่วยเหลือเป็นอย่างไร แหล่งทรัพยากรและศักยภาพของปัจจัยช่วยเหลือ เช่น ชุมชน รัฐบาล เป็นอย่างไรบ้าง

โดยการออกแบบเก็บข้อมูลจะใช้วิธีใด ใช้กลยุทธ์ดำเนินการโดยควรมีการสำรวจงบประมาณ เวลา และตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบเดิมที่มีอยู่ ทบทวนสารสนเทศที่มี และสร้างคำถามการประเมิน พิจารณาตัวแปรที่อาจมีผลกระทบต่อคำตอบและพิจารณาว่าใครจะเป็นผู้ให้ข้อมูลได้ดีที่สุด เทคนิคที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลนั้นมีหลากหลาย โดยจะใช้วิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ ดังนี้

- การประเมินตนเอง การสะท้อนตนเองต่อเป้าหมายของการเรียนรู้ที่ต้องการ อาจใช้ วิธีการอัตวิสัยหรือแฟ้มสะสม
  - การสัมภาษณ์เหมาะสมกับข้อมูลเชิงลึกแต่ต้องใช้เวลามาก อาจใช้การสัมภาษณ์แบบ เผลิงหน้าหรือทางโทรศัพท์
  - การสำรวจที่เหมาะสมกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ค่อนข้างมาก
  - การสนทนากลุ่มเหมาะสมกับข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้บุคคลผู้ที่มีส่วนร่วม 8-10 คน มา ประชุมอภิปรายกัน ประโยชน์ของการสนทนากลุ่มคือ การสร้างความคิดใหม่
  - การใช้บุคคลผู้ให้ข้อมูลหลักในองค์กรอาจใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์
  - การระดมสมองในการร่วมระบุงปัญหาและแก้ไขปัญหานั้นหากจะประเมินความต้องการจำเป็นของบุคคลอาจใช้เทคนิคการประเมินตนเอง การสะท้อนตนเอง
  - การใช้แบบสอบถาม สามารถทำได้ทั้งทางไปรษณีย์และทางโทรศัพท์
- ลักษณะของข้อมูล ที่ได้เป็นการแสดงตามการรับรู้หรือความรู้สึก
- การสังเกต จะมีการใช้น้อยกว่าการสัมภาษณ์หรือแบบสอบถามเพราะต้องใช้เวลาที่มีความซับซ้อนในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (needs analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การ เกิดความต้องการจำเป็นนั้น ๆ เทคนิคการวิเคราะห์การประเมินความ ต้องการจำเป็นที่เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายคือ PNI modified โดยในวงการศึกษามิงานวิจัย มากมายที่ใช้เนคินคินมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยวิธี PNI modified เป็น สูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI โดยสูตร PNI เดิม คือ  $(I-D) \times I$  กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น-ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง คูณด้วยค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง แต่สูตร (PNI) แบบปรับปรุง หรือ PNI modified เป็นสูตรที่ปรับปรุงโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการหา ผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยช่วงที่ไม่กว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานใน การคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม สูตร PNI modified =  $(I-D)/D$

3.การกำหนดแนวทางการแก้ไข (needs solution) การกำหนดแนวทางแก้ไข เพื่อให้ความต้องการจำเป็นนั้นหมดไป สามารถใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มหรือการระดมสมอง การสัมภาษณ์ มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น ประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากข้อมูลของการหาค่าความต้องการจำเป็นข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นคือ กระบวนการรวบรวมสารสนเทศเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสามารถ

ที่คาดหวังและความสามารถที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1. การระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) 2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (needs analysis) 3. การกำหนดแนวทางการแก้ไข (needs solution)

## การพัฒนาคู่มือ

### 9.1 ความหมายของคู่มือ

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาอธิบายความหมายของคู่มือไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคู่มือไว้ว่า หมายถึง สมุดหรือหนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการรู้เพื่อใช้ประกอบตำรา เพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาหรือการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือเพื่อแนะนำวิธีใช้อุปกรณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ (2545) ได้ให้ความหมายของคู่มือไว้ว่า หมายถึง เอกสารที่รวบรวมเนื้อหาทั้งทฤษฎี และแบบฝึกปฏิบัติ เพื่อใช้ประกอบหรืออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีรายละเอียดแนะนำวิธีการปฏิบัติในกิจกรรม เป็นการให้คำอธิบาย และเฉลยปัญหา หรือข้อสงสัย เพื่อให้ได้ความรู้และคำตอบอย่างรวดเร็วด้วยตนเอง นิยมจัดทำเป็นรูปเล่ม ทำให้สามารถให้รายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้มากขึ้น และมักจะมีภาพประกอบเพื่อดึงดูดความสนใจ และเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

อรยา พูลทรัพย์ (2559) ได้ให้ความหมายของคู่มือไว้ว่า หมายถึง หนังสือรวมความรู้ เบ็ดเตล็ดและสถิติในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่ง หรือหลายสาขาวิชา เป็นความรู้อย่างสั้น ๆ นอกจากนี้ยังหมายถึง หนังสือที่ให้คำแนะนำในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างสั้น ๆ เพื่อใช้เป็นคู่มือศึกษา หรือ คู่มือการปฏิบัติงาน แสดงกฎเกณฑ์ การดำเนินงาน หรือ ขั้นตอนการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของคู่มือจากนักวิชาการ นักการศึกษา ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คู่มือหมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบหรืออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีรายละเอียดแนะนำวิธีการปฏิบัติในกิจกรรม เป็นการให้คำอธิบายและเฉลยปัญหา หรือข้อสงสัย เพื่อให้ได้ความรู้และคำตอบอย่างรวดเร็วด้วยตนเอง

### 9.2 ความสำคัญของคู่มือ

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาอธิบายความสำคัญของคู่มือไว้ดังนี้

มาเรียม นิลพันธุ์ (2545) ได้ให้ความสำคัญของคู่มือไว้ว่า เป็นแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้น และสิ้นสุดของกระบวนการ ที่ระบุถึงขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ขององค์กรและวิธีควบคุมกระบวนการนั้น มักจัดทำขึ้นสำหรับลักษณะงานที่ซับซ้อน มีหลายขั้นตอนและเกี่ยวข้องกับคนหลายคน และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

วาสนา แก้วหล้า (2559) ได้ให้ความสำคัญของคู่มือไว้ว่า เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสนแต่ละหน่วยงานซึ่งกันและกัน บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่สามารถทำงานแทนกัน

ได้สามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วเมื่อมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน ลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน ลดข้อผิดพลาดจากการทำงานที่ไม่เป็นระบบ ช่วยในการออกแบบระบบงานใหม่และปรับปรุงงาน

สรรรณู จินตภวัต (2556) ได้ให้ความสำคัญของคู่มือไว้ว่า เป็นการอธิบายหรือให้รายละเอียดของการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ โดยผ่านขั้นตอนหรือกระบวนการต่าง ๆ เป็นเอกสารที่ให้แนวทางการปฏิบัติแก่ผู้ใช้ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ด้วยตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม

จากการศึกษาความสำคัญของคู่มือจากนักวิชาการนักการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คู่มือ เป็นแผนที่บอกเส้นทางการทำงานที่มีจุดเริ่มต้น และสิ้นสุดของกระบวนการ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสน และสามารถดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม

### 9.3 องค์ประกอบของคู่มือ

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาเสนอองค์ประกอบของคู่มือไว้ดังนี้  
อรยา พูลทรัพย์ (2559) ได้เสนอองค์ประกอบของคู่มือไว้ดังนี้

- 1.วัตถุประสงค์
- 2.ขอบเขต
- 3.คำจำกัดความ
- 4.หน้าที่ความรับผิดชอบ
- 5.ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- 6.เอกสารอ้างอิง
- 7.แบบฟอร์มที่ใช้
- 8.เอกสารบันทึก
- 9.แผนผังกระบวนการปฏิบัติงาน
- 10.มาตรฐานงาน
- 11.ระบบติดตามประเมินผล
- 12.ภาคผนวก

พิเศษ ปันรัตน์ (2556) ได้เสนอองค์ประกอบของคู่มือไว้ดังนี้

- 1.ความเป็นมา /ความสำคัญ
- 2.วัตถุประสงค์ของการศึกษา
- 3.ประโยชน์ของการศึกษา
- 4.ขอบเขตของการศึกษา
- 5.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 6.หลักเกณฑ์/วิธีการดำเนินงาน
- 7.สิ่งที่ควรคำนึงในการปฏิบัติงาน/ข้อควรระวัง/ข้อสังเกต
- 8.เอกสาร และงานวิจัย/แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

### 9. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)

10. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

11. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

12. แนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงาน

13. ข้อเสนอแนะ

14. บรรณานุกรม

15. ภาคผนวก

สรุณญ จินตภวัต (2556) ได้เสนอองค์ประกอบของคู่มือไว้ดังนี้

1. ปกและประวัติการแก้ไขเนื้อหา

2. วัตถุประสงค์

3. ขอบเขต

4. คำจำกัดความ

5. หน้าที่ความรับผิดชอบ

6. ระเบียบปฏิบัติ / ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

7. มาตรฐานคุณภาพงาน

8. เอกสารอ้างอิง

9. แบบฟอร์มที่ใช้

10. การควบคุมเอกสาร

11. ข้อมูลสารสนเทศ/ฐานข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

12. ข้อเสนอแนะ / เทคนิคในการปฏิบัติงาน/ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไขและ

พัฒนางาน

13. ภาคผนวก

จากการศึกษาองค์ประกอบของคู่มือจากนักวิชาการ นักการศึกษาข้างต้นสามารถ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือประกอบด้วย

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

2. วัตถุประสงค์

3. วิธีดำเนินการ

4. การติดตามและการประเมินผล

### 9.4 ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ

จินตนา สุขสมแดน (2554) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาคู่มือไว้ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย จากเอกสาร ตำรา หลักสูตร งานวิจัยต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์เนื้อหา และ รูปแบบของคู่มือ

2. วิเคราะห์ลักษณะของผู้ใช้คู่มือ

3. กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหา ความคิดรวบยอด ของคู่มือ

4. สรรวจรายละเอียดและกำหนดจุดประสงค์ในการให้ความรู้ ของคู่มือ

- 5.เขียนเนื้อหาของคู่มือตามวัตถุประสงค์และขอบข่ายเนื้อหากว้าง ๆ ของคู่มือ
- 6.ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา
- 7.ออกแบบรูปเล่ม ภาพประกอบ จัดพิมพ์ ทดลองใช้ตามกระบวนการพัฒนา

คุณภาพของคู่มือ

8.แก้ไข ปรับปรุงนำไปใช้กับกลุ่มทดลองเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล  
พิเศษ ปีรัตน์ (2554) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาคู่มือไว้ดังนี้

ที่เกี่ยวข้อง

- 1.กำหนดหัวข้อเรื่องที่จะทำ ค้นคว้า จัดหา รวบรวม และศึกษารายละเอียดเอกสาร
- 2.จัดทำกระบวนการงาน/ขั้นตอนงาน
- 3.เขียนรายละเอียดในแต่ละกระบวนการงาน/ขั้นตอนงาน
- 4.ทดสอบ
- 5.ปรับปรุง เผยแพร่ ใช้งานจริง

6.ประเมิน ปรับปรุง พัฒนาให้เป็นปัจจุบันและใช้เป็นมาตรฐาน  
สมาลี สังข์ศรี (2553) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาคู่มือไว้ดังนี้

- 1.ขั้นกำหนดเรื่องที่จะเขียนเป็นคู่มือ
- 2.ขั้นวางแผนการเขียน
- 3.ขั้นลงมือเขียน
- 4.ขั้นตรวจสอบและปรับปรุง

จากการศึกษาขั้นตอนของการพัฒนาคู่มือจากนักวิชาการ นักการศึกษา ข้างต้นสามารถ  
สรุปขั้นตอนของการพัฒนาคู่มือได้ดังนี้

- 1.ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย จากเอกสาร ตำรา หลักสูตร
- 2.วิเคราะห์ลักษณะของผู้ใช้คู่มือ
- 3.กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบข่ายเนื้อหา ความคิดรวบยอด ของคู่มือ
- 4.สำรวจรายละเอียดและกำหนดจุดประสงค์ในการให้ความรู้ ของคู่มือ
- 5.เขียนเนื้อหาของคู่มือตามวัตถุประสงค์และขอบข่ายเนื้อหา กว้าง ๆ ของคู่มือ
- 6.ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา
- 7.ออกแบบรูปเล่ม ภาพประกอบ จัดพิมพ์ ทดลองใช้ตามกระบวนการพัฒนา

คุณภาพของคู่มือ

8.แก้ไข ปรับปรุงนำไปใช้กับกลุ่มทดลองเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

พจน ิ บณ ุ ทิ โด ชี โด



## การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

### 10.1 ความหมายของการสนทนากลุ่ม

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาอธิบายความหมายของการสนทนากลุ่มไว้ดังนี้

Morgan (1988) ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่มไว้ว่า การสนทนากลุ่มจัดเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่เป็นการผสมเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์รายบุคคล

Powell and Single อ้างถึงใน วรรณิ แกมเกตุ (2551) ได้ให้ความหมายของกระบวนการสนทนากลุ่มไว้ว่า การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มักถูกกำหนดให้ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์และมีประวัติศาสตร์อันยาวนานในการใช้เพื่อวิจัยตลาด โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) นั้นเป็นกลุ่มของบุคคลที่ถูกเลือกโดยผู้วิจัย เพื่อทำการอภิปรายและให้ความคิดเห็น แลกเปลี่ยนทัศนะกันอย่างกว้างขวางในประเด็นต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจง เพื่อที่จะหาข้อมูลที่ต้องการตรงประเด็นสำหรับตอบคำถามวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

โพธิ สีดา อ้างถึงใน ปราณี โพธิสุข (2550) ได้ให้ความหมายของกระบวนการสนทนากลุ่มไว้ว่า หมายถึง กลุ่มคนที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อการสนทนา หรือการอภิปรายกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะหาข้อมูลที่ต้องการตรงประเด็นสำหรับการตอบคำถามเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งข้อมูลที่ได้ควรจะมาจากการอภิปรายกลุ่มที่มีการตอบโต้กัน

รัตนะ บัวสนธ์ (2551) ได้ให้ความหมายของกระบวนการสนทนากลุ่มไว้ว่า หมายถึง การให้บุคคลกลุ่มหนึ่งที่นักวิจัยเลือกมา สนทนาตอบโต้กัน แสดงความรู้สึกร่วมกันและกัน ในประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551) ได้ให้ความหมายของกระบวนการสนทนากลุ่มไว้ว่า เป็นการสนทนาระหว่างผู้นำการสนทนาและผู้ร่วมสนทนา หรือระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้ (Key Informants) โดยควรมีสมาชิกในวงสนทนา 7-8 คน เพื่อความพอเหมาะในการโต้แย้งซึ่งผู้นำการสนทนาต้องกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้าที่เป็นหลักในของการศึกษาและคำถามทุกข้อต้องประกอบด้วย ตัวแปร ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้ชัดเจนรวมทั้งคำถามแต่ละข้อต้องตั้งสมมุติฐานย่อย ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผล

จากความหมายของการสนทนากลุ่มของนักวิชาการศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หมายถึง กลุ่มคนที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อการสนทนา หรือการอภิปรายกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะหาข้อมูลที่ต้องการตรงประเด็นสำหรับการตอบคำถามเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งนักวิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### 10.2 ความสำคัญของการสนทนากลุ่ม

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาอธิบายความสำคัญของกลุ่มไว้ดังนี้

ประชา ตันเสนีย์ (2558) ได้ให้ความสำคัญของการสนทนากลุ่มว่าผู้เก็บข้อมูล เป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี เป็นการเผชิญหน้ากันในลักษณะกลุ่มมากกว่าการสัมภาษณ์ตัวต่อตัวให้

มีปฏิริยาโต้ตอบกันได้ บรรยากาศของการคุยกันเป็นกลุ่มจะช่วยลดความกลัวที่จะแสดงความคิดเห็นส่วนตัวและยังเป็นวิธีการเก็บข้อมูลที่เสียค่าใช้จ่ายน้อย ท่าง่าย ประเด็นปัญหาที่ Controversial (ขัดแย้งกัน) / sensitive (ไวต่อความรู้สึก) สามารถใช้ได้ดี ให้ความยืดหยุ่นในการ ค้นหาประเด็นหรือ สืบค้นลึกในข้อมูลบางอย่าง ข้อมูลมีชีวิตชีวา

รัตน์ะ บัวสนธ์ (2551) ได้ให้ความสำคัญของการสนทนากลุ่มว่า การสนทนากลุ่มใช้ในการศึกษาความคิดเห็น ทศนคติ ความรู้สึก การรับรู้ ความเชื่อ และพฤติกรรม การกำหนด สมมติฐานใหม่ๆ การกำหนดคำถามต่าง ๆ ที่ใช้ในแบบสอบถาม ค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือ หรือยังไม่ แนชัดของการวิจัยแบบสำรวจ เพื่อช่วยให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และอาจใช้ในการประเมินผล ทางด้านธุรกิจ เป็นต้น

ศุภศิลาป์ ตีรักษา (2557) ได้ให้ความสำคัญของการสนทนากลุ่มว่า สามารถนำไปใช้ในการศึกษาความคิดเห็น ทศนคติ ความรู้สึก การรับรู้ ความเชื่อและพฤติกรรม เพื่อนำไปสู่การ กำหนดสมมติฐานใหม่ๆ ในการศึกษาเรื่องที่ผู้วิจัยเกิดความสนใจ เกิดคำถามในการศึกษา ด้วยการ ใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์มาใช้เพื่อศึกษาเรื่องที่สนใจ ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับคำตอบที่ยังคลุมเครือให้ ผู้วิจัยเข้าใจได้กระจ่างขึ้น และช่วยให้งานวิจัย มีความสมบูรณ์ขึ้น และสามารถนำไปประเมินทางด้าน ต่าง ๆ ได้

จากความสำคัญของการสนทนากลุ่มที่นักวิชาการ นักการศึกษาข้างต้นได้กล่าวไว้ สามารถสรุปได้ว่า การสนทนากลุ่มช่วยให้การศึกษาความคิดเห็น ทศนคติ ความรู้สึก การรับรู้ ความเชื่อและพฤติกรรม เพื่อนำไปสู่การกำหนดสมมติฐานใหม่ๆ ในการศึกษาเรื่องที่ผู้วิจัยเกิดความสนใจ และทำให้ได้รับคำตอบที่ยังคลุมเครือทำให้ผู้วิจัยเข้าใจได้กระจ่างขึ้น และช่วยให้งานวิจัย มีความสมบูรณ์ขึ้น และสามารถนำไปประเมินทางด้านต่าง ๆ ได้

### 10.3 ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาเสนอขั้นตอนการสนทนากลุ่มไว้ดังนี้

Stewart and Shamdasani อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนในการใช้เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนาของ ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การนิยามปัญหาและกำหนดประเด็นคำถามในการศึกษา การกำหนด เรื่องที่จะทำการศึกษาอาจจะเกิดมาจากแนวคิด ทฤษฎี หรือเรื่องที่สนใจ โดยนำประเด็นปัญหาซึ่งเป็น วัตถุประสงค์ในการศึกษามากำหนดเป็นตัวแปร แล้วสร้างเป็นแนวคำถามย่อย ๆ ที่สามารถตอบ วัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและเป็นเหตุเป็นผลมากที่สุด

ขั้นที่ 2 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ขนาดของกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนา นั้นควรมีพอเหมาะ หากน้อยเกินไปจะทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมสนทนา มีน้อย และหากผู้เข้าร่วมสนทนามีมากเกินไป โอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงก็จะมีน้อยการ เลือกตัวอย่างที่เข้าร่วมกระบวนการควรคำนึงถึงภูมิหลังของผู้เข้าร่วมสนทนาให้มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ขั้นที่ 3 การกำหนดผู้เข้าดำเนินการสนทนา (moderator) ซึ่งเป็นบุคคลที่เป็น ผู้นำและกำกับการสนทนาให้ดำเนินไปตามหัวข้อการวิจัยและตามแนวทางการสนทนา เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ตรงกันความเป็นจริงและครอบคลุมภายในเวลาที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การกำหนดแนวทาง/คู่มือการสนทนาและทดลองใช้ โดยการศึกษา จุดมุ่งหมายและตัวแปรที่ต้องการศึกษา มีการจัดลำดับความคิดและแนวทางการสนทนาไว้ล่วงหน้า เป็นขั้นตอน ช่วยให้ผู้ดำเนินการสามารถดำเนินการสนทนาในขอบเขตที่เหมาะสม

ขั้นที่ 5 การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการสนทนาดูแล พยายามใช้ทรัพยากรของ หน่วยงานหรือองค์กรที่สนับสนุนให้มีการจัดสนทนาดูแลเป็นแหล่งคัดเลือก อาจใช้วิธีการสุ่มเพื่อ คัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนา โดยคำนึงถึงต้นทุนและคุณภาพของผู้เข้าร่วมสนทนา ต้องระวังไม่ให้เกิด อคติในการเลือกกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนา

ขั้นที่ 6 การดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ผู้ดำเนินการสนทนาสร้างบรรยากาศให้ ผู้เข้าร่วมสนทนา มีความคุ้นเคย มีการแนะนำตัว การเสนอจุดประสงค์ของการจัดสนทนาดูแล การขอ อนุญาตบันทึกข้อมูลโดยใช้เครื่องบันทึกเสียง การดำเนินการสนทนาให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการ ให้เกิดการอภิปรายครบถ้วน ควบคุมการสนทนาให้อยู่ในประเด็น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่ โดยไม่ชี้นำคำตอบที่ต้องการให้เกิด

ขั้นที่ 7 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ข้อมูลในเครื่องบันทึกเสียงจะถูกถอด ออกมาเป็นสนทนาเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยใช้วิธีการที่หลากหลายแต่ส่วนใหญ่มักใช้การทำ เครื่องหมายในข้อความสำคัญแล้วมีการจัดหมวดหมู่ ปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการ พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 8 การจัดทำรายงานผลสนทนา การเขียนรายงานผลการจัดกลุ่มสนทนา ก็ เหมือนกับการจัดทำรายงานการวิจัยทั่วไป ศึกษาประเด็น นำเสนอข้อมูลที่เป็นคำตอบในประเด็นวิจัย แล้วเขียนเป็นข้อค้นพบ

จากขั้นตอนการสนทนาดูแลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การสนทนาดูแลมีขั้นตอน 8 ขั้นตอนคือ 1.การนิยามปัญหาและกำหนดประเด็นคำถามในการศึกษา 2.การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้เข้าร่วมสนทนาดูแล 3.การกำหนดผู้เข้าดำเนินการสนทนา (moderator) 4.การกำหนด แนวทาง/คู่มือการสนทนาและทดลองใช้ 5.การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการสนทนาดูแล 6.การดำเนินการจัด กลุ่มสนทนา 7.การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล และ 8.การจัดทำรายงานผลสนทนา

**บริบทของสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**

### 11.1 ข้อมูลทั่วไป

สหวิทยาเขตสตึก เป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่ครอบคลุมดูแล สถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษาในเขตอำเภอสตึก อำเภอแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ประกอบด้วย 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสตึก โรงเรียนร่อนทองพิทยาศึก โรงเรียนสะแกพิทยาคม โรงเรียนสมเส็ดวิทยา โรงเรียนแคนดงพิทยาศึก โรงเรียนดงพลองพิทยาคม โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม และ โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัยบุรีรัมย์ โดยมีการปฏิบัติงานตามแนวทางของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ดังนี้

## วิสัยทัศน์

องค์กรยุคใหม่ สร้างเด็กไทยสู่สากล

## พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษามัธยมศึกษา อย่างมีคุณภาพโดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล

## คุณลักษณะพึงประสงค์องค์กร

ยึดรับ ฉับไว ใส่ใจบริการ

## เป้าประสงค์

พัฒนาคุณภาพการศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้มแข็งและประสิทธิภาพ

## กลยุทธ์

กลยุทธ์ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพ

กลยุทธ์ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ

กลยุทธ์ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจ เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

## จุดเน้น

“ยกระดับคุณภาพนักเรียน ด้วยแนวคิด No Child Left Behind ”  
 น้อมนำพระราชดำริในหลวง รัชการที่ ๙ “เด็กรักครู ครูรักเด็ก” “ไม่ทิ้งเด็กไว้ข้างหลัง”  
 ใส่ใจดูแล “เด็กหลังห้อง” เป็นพิเศษ เพื่อให้นักเรียนทุกคนประสบผลสำเร็จตามศักยภาพ  
 ของตนและจุดหมายของหลักสูตรสถานศึกษาในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ

## 11.2 จำนวนครู นักเรียน

สหวิทยาเขตสตึก ประกอบด้วย 8 โรงเรียน ซึ่งมีครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียน  
 ดังต่อไปนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมดจำนวน 16 คน จำนวนครู 270 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด  
 5,415 คน

### 11.3 ปัญหา-อุปสรรค

เนื่องจากโรงเรียนใน สหวิทยาเขตสตึก มีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ กลางและขนาดเล็ก จึงมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่แตกต่างกันไป ดังนี้

11.3.1 ในโรงเรียนขนาดใหญ่อาจมีสภาพคล่องในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ดี แต่ในกลุ่มโรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดเล็กยังคงขาดแคลนด้าน อุปกรณ์เทคโนโลยี ประกอบการสอน

11.3.2 ผู้ปกครองและชุมชนยังมีฐานะยากจน ทำให้ไม่สามารถระดมทรัพยากรมาใช้ในการศึกษาได้อย่างเต็มที่ เป็นต้น

### 11.4 สภาพปัญหา

จากการศึกษาและวิเคราะห์ สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของสถานศึกษา สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า ครูผู้สอนยังจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบรรยายเป็นหลัก ทำให้เกิดปัญหาทางการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น ผู้เรียนมีผู้สัมฤทธิ์ต่ำ ส่งผลให้ระดับคุณภาพของสถานศึกษาต่ำลง อีกทั้งยังส่งผลให้ความสนใจ ความเอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนแยลง ส่งผลให้มีปัญหาการหลบเรียน การโดดเรียน การยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขมากยิ่งขึ้นเป็นปัญหาของครอบครัวและสังคม (อภิถินญาณ บุญอุไร, 2560) ผู้วิจัยในฐานะ ครูผู้สอนในสหวิทยาเขตสตึกจึงมีความต้องการเห็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสหวิทยาเขตมีการพัฒนายิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียน ให้มีความรู้ ความสามารถที่จะพัฒนาประเทศชาติ และเป็นคนดีของ สังคม จึงได้ดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เพื่อเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 12.1 วิจัยในประเทศ

ดารา ดาวดิ่งส์ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียนโรงเรียนหนองโนวิทยา อำเภอหนองกงบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพลีนธุ์ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียน 2.พัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียน โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และ 3.ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียนโรงเรียนหนองโนวิทยา อำเภอหนองกงบุรีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาพลีนธุ์ เขต 2 โดยใช้ กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศติดตาม ผลวิจัยพบว่า 1 .การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียนโรงเรียนหนองโนวิทยาก่อนการพัฒนาพบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียนใน 4 ตัว



บ่งชี้คือ ความรู้ความเข้าใจในการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่าน การวางแผนการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่าน การดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านและการประเมินผลการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่าน ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านให้กับนักเรียนได้และส่งผลให้นักเรียนไม่มีนิสัยรักการอ่านใน 3 ตัวบ่งชี้คือไม่มีความสนใจในการอ่าน ไม่เห็นความสำคัญของการอ่าน และไม่มีการพัฒนาการอ่าน 2.ผลการพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียนโรงเรียนหนองโนวิทยา โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้สร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียน การศึกษาดูงาน 5 โรงเรียนต้นแบบด้านการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียน การนิเทศติดตามตามกิจกรรมการนิเทศ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียนมีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น 3.การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียนโรงเรียนหนองโนวิทยา พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้ร่วมวิจัยสามารถพัฒนาตนเองตามตัวบ่งชี้การจัดกิจกรรมการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง และสร้างเสริมให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านได้ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียน และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

ปาริชาติ ส่งเสริม (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านอู่แม่สำกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ คือพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านอู่แม่สำกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งดำเนินการพัฒนา 2 วงรอบ โดยใช้กลยุทธ์การระดมความคิด การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศกำกับติดตาม ผลการวิจัยพบว่า ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูจำนวน 41 คนด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ผู้ศึกษาใช้กระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการและมีกลยุทธ์ในการพัฒนา 3 อย่าง คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสอนงานและการศึกษาดูงานตามขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น 2 วงรอบ ผลการวิจัยพบว่า วงรอบที่ 1:ครูที่เข้าร่วมโครงการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถด้านการทำวิจัยก่อนเข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับน้อย ทุกขั้นตอน และหลังเข้าร่วมโครงการมีอยู่ในระดับมาก และพบว่า ครูมีความสนใจและ ตั้งใจปฏิบัติในทุกกิจกรรม ครูมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น แต่ครูยังขาดความมั่นใจ ในการเขียนรายงานผลการวิจัย จึงได้ทำการอบรมเพิ่ม ในวงรอบที่ 2 วงรอบที่ 2 พบว่า: ภายหลังจากดำเนินการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นครั้งที่ 2 พบว่าครูมีความมั่นใจ มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนรายงานผลการวิจัยมากขึ้น



ชุดิมา วรจันทร์ (2557) ได้ศึกษาการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการอ่านออกเขียนได้ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่1-3 จากการใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอนหลักคือขั้นที่ 1 ขั้นวางแผนจากการสำรวจปัญหาที่พบคือนักเรียนอ่านและเขียนได้ต่ำกว่าเกณฑ์ซึ่งมีสาเหตุมาจากครูนักเรียนและผู้ปกครองวิธีการที่ใช้แก้ปัญหาคือใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อประสานความร่วมมือทั้ง 3 ฝ่ายจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามขั้นตอนบันไดทักษะ 4 ขั้นและใช้สื่อประสมเป็นสื่อในการเรียนรู้ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติการดำเนินการส่งเสริมการอ่านและการเขียนตามแผนที่วางไว้ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการณ์ดำเนินการไปพร้อมกับกิจกรรมส่งเสริมการอ่านและการเขียนขั้นที่ 4 การสะท้อนการปฏิบัติสะท้อนผลการจัดกิจกรรม ส่งผลให้นักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมการอ่านออกเขียนได้มีความสามารถด้านการอ่านและการเขียนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบมีขั้นตอนชัดเจนสามารถใช้เป็นแนวทางให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เพื่อส่งเสริมพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่ประสบจากการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บุญหนุน ชาเสน (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 และเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 ในภาพรวมและรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า 1.การพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 โดยภาพรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

มนพมนตรี สกลศิลป์ศิริ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพที่เคยเป็นมาสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวังทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหรือบรรลุสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การเลือกทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการนำทางเลือกไปปฏิบัติ และเพื่อศึกษาสภาพการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคลกลุ่มบุคคล และโรงเรียน รวมทั้งองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการใช้ตัวสอดแทรก เพื่อพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกรณีศึกษา โดยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน และสภาพปัญหาของโรงเรียน

พัฒนาขอนแก่น คือโรงเรียนนี้มีภารกิจหลัก ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ บริหารงานบุคคลบริหารงบประมาณ และบริหารทั่วไป โดยมีระบบการประกันคุณภาพภายในด้วย สภาพปัญหาคือ โรงเรียนนี้ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกโดย'สมศ. ด้านคุณภาพครูและด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อคณะผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมอภิปรายถึงปัญหาว่า“สภาพปัจจุบัน” คือ 1) ครูส่วนใหญ่ใช้วิธีการพัฒนาดตนเอง 2) ครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง 3) ครูส่วนใหญ่ยังจัดการเรียนการสอนแบบเดิมเน้นการบรรยายซึ่งไม่สนองหลักการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 4) การพัฒนาครูยังขาดระบบที่มีคุณภาพ ดังนั้น สภาพที่คาดหวังคือครูเป็นคนดีและมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อร่วมกันพิจารณากำหนดและประเมินทางเลือก เพื่อนำสู่การปฏิบัติที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาและเกิดสภาพที่คาดหวังได้ พบว่าได้สองทางเลือก คือ การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง และทางโรงเรียนจัดกิจกรรมที่เหมาะสม โดยให้สอดคล้องความต้องการจำเป็น ผลปรากฏว่าร่วมกำหนดตัว สอดแทรกหลักเพื่อการพัฒนาได้ 6 โครงการ คือ 1)โครงการพัฒนาครูมืออาชีพ 2) โครงการเสริมสร้างระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง 3)โครงการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร 4) โครงการฝึกอบรมเรื่องการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 5) โครงการประชุมปฏิบัติการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และ 6) โครงการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดของนักเรียนได้ร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและระดับคุณภาพที่ชัดเจน รวมทั้งกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและแผนพัฒนาดตนเองของผู้ร่วมวิจัยด้วยทั้งยังได้ร่วมกันกำหนดตัวสอดแทรกเสริมด้วย ได้แก่ 1) หลักการบริหารจัดการเชิงระบบ 2) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 3)หลักการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และ 4)หลักการกัลยาณมิตรนิเทศ ผลการวิจัยพบว่าทุกกิจกรรมประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจและมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยทุกตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือมีคุณภาพในระดับดีขึ้นไป ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้ในทางบวก ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มบุคคล และระดับโรงเรียนตามที่คาดหวังไว้ ปัจจัยของความสำเร็จ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เกิดการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้ทั้งในด้านความรู้และประสบการณ์ และเกิดองค์ความรู้ใหม่ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและพัฒนางานต่อโรงเรียน ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 2) การใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนางาน 3) การคำนึงถึงหลักการของ PAR จรรยาบรรณและบทบาทของผู้วิจัย 4) การคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 5) หลักการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 6) หลักการกัลยาณมิตรนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

มะลิวัน สมศรี (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษา สังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะทาง วิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนา สมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในด้านการ

จัดการเรียนการสอน (Best Practice) ได้รับรางวัลทรงคุณค่าของ สพฐ. OBEC AWARDS 4) เพื่อสร้างคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 5) เพื่อทดลองใช้คู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยใช้หลักการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 15 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 6) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 7) การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกายและสุขภาพจิตผู้เรียน 8) การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน 9) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 10) จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สุขและความปลอดภัยของผู้เรียน 11) จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา 12) กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น / รายวิชา 13) การวิเคราะห์ 14) การสังเคราะห์ และ 15) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา จากการสังเคราะห์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 6 คน มีระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน อยู่ในระดับ มากที่สุด 2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และด้านที่ มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่วนด้านความต้องการ พบว่า ความต้องการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน ระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนา มากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และด้านที่ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3. การสร้างคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการวัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการของคู่มือพัฒนาการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโปรแกรม โดยกระบวนการของคู่มือพัฒนาพบว่า คู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่สร้างขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ส่วนผลการทดลองใช้คู่มือกับกลุ่มเป้าหมาย พบว่า คู่มือพัฒนานี้มีประสิทธิภาพ 92.21/90.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ 80/80 และประสิทธิผลของคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา หลังใช้คู่มือพัฒนาสูงกว่าก่อนใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อคู่มือ

พัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา พบว่าโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา จากการนำเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการกลุ่มเครือข่ายของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน มีความเห็นว่า คู่มือมีความเหมาะสมและมีประโยชน์ในการนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทั้งกลุ่มใหญ่และสามารถศึกษาพัฒนาด้วยตนเองได้อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกข้อ

ทวีศักดิ์ สำนักวงศ์ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนนำร่องพัฒนศึกษา รัชมิ่งคลาภิเษก อำเภอนำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูด้านการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนนำร่องศึกษา รัชมิ่งคลาภิเษก อำเภอนำพอง จังหวัดขอนแก่น โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาคือ การประชุมระดมสมอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนา เมื่อครบ 2 วงรอบแล้ว ผลวิจัยพบว่าทำ 1.ครูมีความรู้ความเข้าใจ และ 2.สามารถดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ถูกต้องตามกระบวนการ การคัดกรองนักเรียน มีการใช้เกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน มีการแบ่งกลุ่มนักเรียนออกเป็นกลุ่มปกติและกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา มีการบันทึกและรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนเป็นภาพรวม เนื่องจากมาจากความร่วมมือร่วมใจ ความตั้งใจของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย รวมทั้งความทุ่มเทในการให้ความรู้ของคณะวิทยากร

ชนกพร จุฑาสงษ์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 3) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และ 4) ศึกษาผลการนำไปโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไปใช้ ผลการวิจัยพบว่า 1.องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 30 ตัวชี้วัด ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการศึกษาตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2.สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรม/



ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้ดูงานนอกสถานที่ การสอนงาน การศึกษาด้วยตนเอง การระดมสมอง และการประชุมกลุ่มย่อย 3.โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบโปรแกรมได้แก่

- 1) หลักการและแนวคิดของโปรแกรม
- 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา
- 4) โครงสร้างของโปรแกรม
- 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย 6 Module คือ
  - 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่
  - 2) องค์ความรู้ตามสาระการเรียนรู้
  - 3) การออกแบบการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่
  - 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย
  - 5) การใช้สื่อและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และ
  - 6) การวัดและประเมินผลใช้ระยะเวลา 180 ชั่วโมง
- 6) วิธีการพัฒนาได้แก่
  - 1) การฝึกอบรม/ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
  - 2) การให้ดูงานนอกสถานที่
  - 3) การสอนงาน
  - 4) การศึกษาด้วยตนเอง
  - 5) การระดมสมอง และ
  - 6) การประชุมกลุ่มย่อย

การดำเนินการพัฒนามี 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การบูรณาการความรู้ และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยไปใช้ พบว่า 1) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู มีคะแนนก่อนพัฒนาได้ค่าเฉลี่ย 16.95 คิดเป็นร้อยละ 56.52 และมีคะแนนหลังการพัฒนาการได้คะแนนเฉลี่ย 24.64 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 82.12 2) ผลการประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คมกริช ภูคกงิ่ง (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัด สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และ 3) เพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า 1.องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 30 ตัวชี้วัดคือ 1)การสร้างและพัฒนาหลักสูตรมี 5 ตัวชี้วัด 2)การออกแบบการเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัด 3) การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมี 7 ตัวชี้วัด 4)การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัดและ 5)การวัดและประเมินผล การเรียนรู้มี 6 ตัวชี้วัด 2.สภาพที่ปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะมี 5 วิธี คือการประชุมปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน การนิเทศ และกระบวนการพี่เลี้ยง 3.โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้มีองค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ คือ 1)หลักการ 2)วัตถุประสงค์ 3)รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4)เนื้อหาและสาระสำคัญ ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ได้แก่การออกแบบการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5)การวัดและประเมินผลโปรแกรมส่วนรูปแบบ และวิธีการพัฒนามี 4 ขั้นตอน 1)เตรียมการ 2)พัฒนา 3)บูรณาการระหว่างปฏิบัติงาน และ 4)ประเมินผลหลังการพัฒนา

พิสิษฐ์ แก้ววรรณะ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญาเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา ผลวิจัยพบว่า การพัฒนาครูโดยการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านความรู้ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นทั้งนี้อาจเป็นการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ จัดขึ้นจากความต้องการของครูผู้เข้ารับการอบรมทำให้ผู้เข้าอบรมมีความตั้งใจที่จะเข้ารับการอบรม

ทักษิณ เกษตัน (2561) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 2)ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 และ 3)เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า 1.องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูมี 5 องค์ประกอบ 59 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1)การสร้างหลักสูตร จำนวน 10 ตัวชี้วัด 2)ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ จำนวน 14 ตัวชี้วัด 3)การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 10 ตัวชี้วัด 4)การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม จำนวน 12 ตัวชี้วัด และ 5)การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน 13 ตัวชี้วัด 2.สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมทั้ง 5 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 โดยรวมทั้ง 5 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด 3.โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม มีองค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ คือ 1)หลักการ 2)วัตถุประสงค์ 3)เนื้อหา ซึ่งมี 5 ชุดความรู้ ได้แก่ 1.รู้เรื่องเบื้องต้น ครูคนสร้างนวัตกรรม 2.ครูสังคมศึกษากับนวัตกรรมที่หลากหลาย 3.สื่อและแหล่งเรียนรู้ช่วยครูพัฒนานวัตกรรม 4.โครงการนวัตกรรมครูสุดตัวรัชที่ 21 และ 5.ครูนักวิจัย เพื่อพัฒนานวัตกรรม 4)กระบวนการ และ 5)การประเมินผล มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

จตุภูมิ ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาสมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจตามกรอบเนื้อหาการวิจัยซึ่งประกอบด้วย หลักการและแนวคิดการวิจัยในชั้นเรียนการกำหนดปัญหาในการวิจัยในชั้นเรียนการเขียนโครงร่างการ



วิจัยในชั้นเรียนการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน เพิ่มขึ้นซึ่งเปรียบเทียบได้จากผลการทดสอบก่อนและหลังการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู จากการทำแบบทดสอบสมรรถนะ 1. ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ร่วมวิจัยที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น 2. สมรรถนะด้านจิตวิสัย การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ศูนย์การศึกษาอนุระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลปรากฏว่า กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมพัฒนาสมรรถนะในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน เกิดพฤติกรรมที่ดีในการนำหลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เกิดความสนใจใฝ่รู้ มีวิธีการเรียนรู้ มีเหตุผลเชิงวิชาการ มีความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ ความมั่นใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะนำวิจัยในชั้นเรียนไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 3. สมรรถนะด้านทักษะปฏิบัติ พบว่า มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดทำการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนได้ด้วยตนเอง

## 12.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kevin Patton (2015) ได้ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูโดยได้รับความใส่ใจและอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การพัฒนาวิชาชีพครูโดยได้รับความใส่ใจและอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความใส่ใจและอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารโรงเรียนส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของความคิดที่นอกเหนือไปจากการได้รับทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ช่วยให้ครูกิจทบทวนการปฏิบัติของพวกเขา ทำให้การดำเนินงานทางวิชาชีพของครูพัฒนาขึ้น ซึ่งกลยุทธ์สำหรับครูผู้บริหารนี้สามารถนำไปพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร เพื่อให้วิชาชีพครูพัฒนาต่อไป

Jennifer Kelly (2015) ได้ศึกษาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูชนบทโดยอาศัยความร่วมมือจากชุมชน ในบริติชโคลัมเบีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูชนบทโดยอาศัยความร่วมมือจากชุมชน ในบริติชโคลัมเบีย ผลการวิจัยพบว่า เมื่อชุมชนและครูชนบทมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้ครู มีความรู้ ความเข้าใจในบริบทและความต้องการของชุมชน ส่งผลให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้โดยอาศัยชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้นเพราะการเรียนรู้จากสิ่งที่ชุมชนของนักเรียนมีอยู่

Rossella Santagata (2016) ได้ศึกษาจุดเริ่มต้นความสามารถของครูประถมศึกษาในการสอนคณิตศาสตร์ของสหรัฐอเมริกาและการพัฒนาการตั้งแต่เป็นครูฝึกสอนจนถึงการเป็นครูอย่างเต็มตัว โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการผลิตครูของมหาวิทยาลัย ในช่วงระยะเวลา 2 ปีแรก โดยข้อมูลมาจากกรณีศึกษาระยะยาวสามรายการและรวมถึงการสำรวจการวิเคราะห์วิดีโอสังเกตการณ์ในชั้นเรียน และสัมภาษณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครูและการทำงานตลอดทั้งวัน การออกแบบการศึกษาแบบหลายกรณีใช้เพื่อตรวจสอบกระบวนการรับรู้การตีความ และการตัดสินใจในความเห็น

ของผู้เข้าร่วมเกี่ยวกับวิดีโอคลิปของการจัดการเรียนรู้และการสะท้อนความเห็นเกี่ยวกับการสอนของตนเอง ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการสำคัญที่จะทำให้ครูมีความสามารถของครูและมีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างครูด้วยกันและการดูหรือศึกษาการเรียนการสอนของครูคนอื่น ๆ ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น

Marja-Kristiina Lerkkanen (2016) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านและคณิตศาสตร์สำหรับเด็กในปีแรกของโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านและคณิตศาสตร์สำหรับเด็กในปีแรกของโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของเด็กในช่วงระดับปฐมวัย มีผลต่อการทักษะการอ่านและคณิตศาสตร์ของเด็กเมื่ออยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งศึกษามาจากนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในฟินแลนด์ 1,132 คนจาก 93 ห้องเรียน ใช้มาตรการสังเกตการณ์ห้องเรียนเด็กปฐมวัย (ECCOM) ผลการวิจัยพบว่าการเรียนการสอนของครูที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางในช่วงปฐมวัย ทำให้การอ่านของเด็กและการพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์ประถมศึกษาปีที่ 1 สูงขึ้น และเมื่อครูสอนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้ทักษะการอ่านของเด็กและการพัฒนาทักษะคณิตศาสตร์ประถมศึกษาปีที่ 1 พัฒนียงขึ้น

Ansari Ahmar (2017) ได้ศึกษาการพัฒนาครูให้ใช้ ระบบปฏิบัติการ อัลตรอยด์เป็นสื่อการสอนที่มีคุณภาพ (ถูกต้องใช้งานได้จริงและมีประสิทธิภาพ) ที่สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพของการเรียนรู้ของนักเรียนและกระตุ้นให้นักเรียนเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาครูให้ใช้ระบบปฏิบัติการ อัลตรอยด์เป็นสื่อการสอนที่มีคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาครูนี้ใช้รูปแบบการพัฒนา ของ พลอมล์ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการตรวจสอบเบื้องต้น, ขั้นตอนการออกแบบ, ขั้นตอนการรับรู้ / การก่อสร้าง, การทดสอบ, การประเมินผลและขั้นตอนการแก้ไขและขั้นตอนการดำเนินงาน ในการประเมินคุณภาพของสื่อการเรียนได้อย่างความถูกต้องและต้องผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แน่ใจว่าสื่อการสอนนั้นถูกต้องใช้งานได้จริงและมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ในการจัดการเรียนรู้ของครูจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะการก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก กลยุทธ์ กระบวนการที่จะการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างกำลังของสังคมให้มีความสามารถที่จะขับเคลื่อนให้พัฒนาก้าวหน้า สามารถทำได้อย่างหลากหลายวิธี เช่น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยสอน การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู เพื่อพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์พัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32**

1.การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

1.2 นำผลการผลการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้วัดการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในการวิจัยต่อไป

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 270 คน สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวนโรงเรียน 8 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมจำนวน 286 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 270 คน สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมด กับตารางสำเร็จรูปของเคจซีเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1997) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน

2.2.2 คำนวณหาค่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรที่ได้มาจากวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ได้ให้จำนวนครบตามสัดส่วนดังตาราง 3

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ประชากร(N)	กลุ่มตัวอย่าง(n)
ผู้บริหารสถานศึกษา	16	16
ครู	270	159
รวม	286	175

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ และวิถะฐานะของข้าราชการครู เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยใช้อำนาจประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) คือ

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมาก

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด  
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ โดยการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในรายองค์ประกอบ

### 3.2 วิธีการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

3.2.2 สร้างแบบสอบถามโดยยึดความมุ่งหมายและจากนิยามศัพท์เป็นหลัก

3.2.3 นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาคร อัมจักร วุฒิกการศึกษา (กศ.ด.) เทคโนโลยีการศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ วุฒิกการศึกษา (ศษ.ด.) การ

บริหาร

การศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม

3. อาจารย์ ดร.ประทวน วันนิจ วุฒิกการศึกษา (ศษ.ด.) การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

4. ผู้อำนวยการวรินทร์ ปัดกองวุฒิกการศึกษา ประกาศนียบัตร การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสมเสมีดวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

5. คุณครูสุทธิรา ไชยสงคราม วุฒิกการศึกษา (ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยมีค่า IOC เท่ากับ 0.89

3.2.4 นำเครื่องมือไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.2.5 นำเครื่องมือที่ได้ไปทดลองใช้ กับผู้บริหารโรงเรียนและครู สถานศึกษาในสหวิทยาเขตพุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่เป็นกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 15 คน ครูจำนวน 35 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบประเมินเป็นรายข้อ โดยหาค่า



สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และนำแบบสอบถามแต่ละข้อ ที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์ คือ ตั้งแต่ 0.2–1.00 มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เกณฑ์ที่กำหนดคือตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป โดยมีค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 และ 0.96 ตามลำดับ

### 3.2.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

### 3.2.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อนำไปส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยเดินทางนำเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้เดินทางเก็บแบบสอบถาม 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 ไปรับด้วยตัวเอง ได้ 70 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 40

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดระยะเวลา 1 สัปดาห์ ครั้งที่ 2 ไปรับด้วยตนเอง ได้ 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 50.8

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากผู้ให้ข้อมูลให้ตอบแบบสอบถามอีกครั้ง โดยให้ระยะเวลา 3 วัน ครั้งที่ 3 ไปรับด้วยตนเอง ได้ 13 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 7.4

รวมทั้ง 3 ครั้ง รวมการเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมด 172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

98.2

4. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและหาค่าความต้องการจำเป็น

## 5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

### 5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

5.1.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

5.1.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย



(บุญชม ศรีสะอาด, 2553 ) ดังนี้

มากที่สุด	คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับ
มาก	คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับ
ปานกลาง	คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับ
น้อย	คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด	คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับ

5.1.1.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในตอนที่ 1 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ PNI modified

## 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.2.1 สถิติพื้นฐาน (Percentage)

5.2.2 ร้อยละ (Percentage)

5.2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D)

## 5.3 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

5.3.2 การหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

5.3.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ได้นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระยะเวลาที่ 1 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณสูตรดังต่อไปนี้

$$PNmodified = (I = \text{สภาพที่คาดหวัง} ; D = \text{สภาพที่แท้จริง})$$

ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

ผู้วิจัยใช้การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า ซึ่ง  
ประกอบด้วย

- 1.กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและให้ข้อมูล
- 2.ขั้นตอนดำเนินการศึกษาค้นคว้า
- 3.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5.การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
- 6.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1.กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ร่วมวิจัยและผู้ให้ข้อมูล มีดังนี้

#### 1.1ผู้ร่วมวิจัย

1.1.1 ผู้ร่วมวิจัย ซึ่งเป็นครูผู้สอนภายในสถานศึกษา สหวิทยาเขตสตึก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ที่สมัครใจ เข้าร่วมศึกษาและเป็นผู้ให้ข้อมูล  
ได้แก่

1.1.2.1	ครูผู้สอนโรงเรียนสตึก	จำนวน	1	คน
1.1.2.2	ครูผู้สอนโรงเรียนเมืองแกพิทยาคม	จำนวน	6	คน
1.1.2.3	ครูผู้สอนโรงเรียนร่อนทองพิทยาคม	จำนวน	2	คน
1.1.2.4	ครูผู้สอนโรงเรียนสมเส็ดวิทยา	จำนวน	2	คน
1.1.2.5	ครูผู้สอนโรงเรียนแคนดงพิทยาคม	จำนวน	1	คน
1.1.2.6	ครูผู้สอนโรงเรียนดงพลองพิทยาคม	จำนวน	1	คน

#### 1.2 ผู้ให้ข้อมูล

1.2.1 ศึกษาניתกั จำนวน 1 คน เป็นวิทยากรให้ความรู้ในการเขียน  
แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก  
เกี่ยวข้องในกลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.2.2 หัวหน้างานวิชาการสถานศึกษา สหวิทยาเขตสตึก จำนวน 8 คน  
เป็นผู้ให้ข้อมูลในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เกี่ยวข้องในกลยุทธ์การนิเทศ ติดตาม

1.2.3 ครูผู้ร่วมวิจัย เป็นผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ในกิจกรรมประชุมเชิง  
ปฏิบัติการและกิจกรรมนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เกี่ยวข้องในกลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ  
และนิเทศติดตาม

## 2. ขั้นตอนการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวคิดของ เคมมิส และแม็กแท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart) เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การปฏิบัติ (Action)
3. การสังเกต (Observation)
4. การสะท้อนผล (Reflection)

จากกระบวนการดำเนินการผู้วิจัยได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก ซึ่งการดำเนินงานกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อนำไปจัดแผนปฏิบัติการดังนี้

### การดำเนินการรอบที่ 1

1.การวางแผน (Planning) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะครู การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในสถานศึกษา สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยนำผลจากการศึกษาในระยะที่ 1 มาใช้ประกอบการวางแผน ใน ประเด็นต่อไปนี้

1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

1.1.1 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

1.1.2 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

1.2 กลยุทธ์และเป้าหมายในการพัฒนา ผู้วิจัยได้ประชุมกลุ่มผู้ร่วมวิจัย เพื่อระดมความคิดและวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาถึงข้อดี ข้อเสียกันอย่างกว้างขวาง กิจกรรมที่ จะนำมาซึ่งการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

1.2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.2.1.1 กิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก

1.2.1.2 กิจกรรมเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัด การเรียนรู้เชิงรุก

1.2.2 การนิเทศติดตาม ซึ่งมีกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1.2.2.1 กิจกรรมประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้อย่างถูกต้อง 2 ครั้ง

1.2.2.2 กิจกรรมสัมภาษณ์ผู้รับการนิเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกบรรลุตามวัตถุประสงค์ 2 ครั้ง

1.2.2.3 กิจกรรมนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ทางออนไลน์ผ่านโปรแกรม Google meets เพื่อเป็นการกำกับติดตาม พัฒนาการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้ร่วมวิจัย

1.3 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เป็นไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัย ได้ดำเนินการในตาราง 4

ตาราง 4 แผนปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

กิจกรรม	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล
การประชุมระดมความคิด	เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์เพื่อเสนอวิธีการพัฒนา	24 เมษายน 2563	1.ผู้วิจัย 2.กลุ่มผู้ร่วมวิจัย	1.การสังเกต 2.บันทึกการประชุม	1.แบบสังเกต 2.แบบบันทึกการประชุม	1.วิทยากร 2.ผู้ร่วมศึกษา คั่นคว่า

ตาราง 4 (ต่อ)

กิจกรรม	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล
การประชุมเชิงปฏิบัติการมีกิจกรรมดังนี้	เพื่อให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	30 เมษายน 2563	ผู้วิจัย	1.การสังเกต 2.การสัมภาษณ์	1.แบบสังเกต 2.แบบสัมภาษณ์	1.วิทยากร 2.ผู้ร่วมศึกษา คั่นคว่า
1.กิจกรรมให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย	-เชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32	30 เมษายน 2563	1.ผู้วิจัย 2.กลุ่มผู้ร่วมวิจัย	1.การสังเกต 2.การสัมภาษณ์ 3.การทดสอบความรู้ความเข้าใจ	1.แบบสังเกต 2.แบบสัมภาษณ์ 3.แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อน-หลัง	1.วิทยากร 2.กลุ่มผู้ร่วมวิจัย
2.กิจกรรมการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	-ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตสตึก เขียนแผนการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้	30 เมษายน 2563	1.ผู้วิจัย 2.กลุ่มผู้ร่วมวิจัย 3.วิทยากร	1.การสังเกต 2.การสัมภาษณ์	1.แบบสังเกต 2.แบบสัมภาษณ์	1.วิทยากร 2.กลุ่มผู้ร่วมวิจัย

ตาราง 4 (ต่อ)

กิจกรรม	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล
การนิเทศติดตามมีกิจกรรมดังนี้ 1.การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้	เพื่อให้ กลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1.เพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	8,15 พฤษภาคม 2563  8,15 พฤษภาคม 2563	1.ผู้วิจัย 2.กลุ่มผู้ร่วมวิจัย	1.ตารางการนิเทศ 2.การสังเกต 3.การสัมภาษณ์	1.แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ 2.แบบสังเกต 3.แบบสัมภาษณ์	1.ผู้วิจัย 2.กลุ่มผู้ร่วมวิจัย 3.คณะนิเทศก์
2.กิจกรรมสัมภาษณ์ผู้รับการนิเทศ	-เพื่อทราบ ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	8,15 พฤษภาคม 2563	1.ผู้วิจัย 2.กลุ่มผู้ร่วมวิจัย	1.การสัมภาษณ์	1.แบบสัมภาษณ์	1.ผู้วิจัย 2.กลุ่มผู้ร่วมวิจัย
3.กิจกรรมนิเทศ ติดตามออนไลน์	-เพื่อติดตาม พัฒนาการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	8,15 พฤษภาคม 2563	1.ผู้วิจัย 2.กลุ่มผู้ร่วมวิจัย	1.การสังเกต 2.การสัมภาษณ์	1.แบบสังเกต 2.แบบสัมภาษณ์ 1.แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1.ผู้วิจัย 2.กลุ่มผู้ร่วมวิจัย 3.คณะนิเทศก์



2. การปฏิบัติ (Action) เมื่อดำเนินการวางแผนในขั้นตอนการวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยและร่วมศึกษาได้ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือ ที่กำหนดไว้ใน การเก็บรวบรวมและได้ปฏิบัติตามกลยุทธ์ในแต่ละกิจกรรม ดังนี้

การประชุมระดมความคิด

1. เป้าหมายของกิจกรรม คือ เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์เพื่อเสนอวิธีการพัฒนา

2. ระยะเวลาในการดำเนินการ ระหว่าง 24 เมษายน 2563

3. ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยผู้วิจัย ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

4. การดำเนินการ ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัยร่วมกันประชุม

ปรึกษาหารือ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ มี 2 กิจกรรม คือ

กิจกรรมที่ 1 ให้ความรู้ความเข้าใจแก่กลุ่มเป้าหมาย จะต้องคำนึงถึง

1. เป้าหมายของกิจกรรม คือ ให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. ระยะเวลาในการดำเนินการ ระหว่าง 30 เมษายน 2563

3. ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยผู้วิจัย วิทยากรและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

4. การดำเนินการ ผู้วิจัยได้เชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาให้ความรู้แก่กลุ่มผู้ร่วมวิจัย

กิจกรรมที่ 2 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะต้องคำนึงถึง

1. เป้าหมายของกิจกรรม คือให้กลุ่มเป้าหมายสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้

2. ระยะเวลาในการดำเนินการ ระหว่าง เดือน 30 เมษายน 2563

3. ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้วิจัย วิทยากรและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

4. การดำเนินการ เมื่อกลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ให้เขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และทดลองจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ตาราง 5 หลักสูตรในการประชุมเชิงปฏิบัติการ

เวลา	หัวข้อการประชุมเชิงปฏิบัติการ
07.30 – 08.00 น.	ทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ
08.00 – 09.00 น.	ประชุมเชิงปฏิบัติการ .ในหัวข้อ <b>หลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</b> โดยศึกษานิเทศก์อภิถินญาณ บุญอยู่
09.00 – 10.00 น.	ประชุมเชิงปฏิบัติการ .ในหัวข้อ <b>การออกแบบการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</b> มีรายละเอียดดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- การศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา</li> <li>- การวิเคราะห์ผู้เรียน</li> <li>- กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้</li> <li>- เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอน</li> <li>- กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</li> </ul>
10.00 – 11.00 น.	ประชุมเชิงปฏิบัติการ .ในหัวข้อ <b>การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</b> มีรายละเอียดดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- การศึกษาความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน</li> <li>- ทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน</li> <li>- การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของผู้เรียน</li> <li>- พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน</li> </ul>
11.00 – 12.00 น.	ประชุมเชิงปฏิบัติการ .ในหัวข้อ <b>การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้</b> มีรายละเอียดดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษารวมชาติของผู้เรียน</li> <li>- ลักษณะสื่อการเรียนรู้ที่ดี</li> <li>- เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ</li> <li>- เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งานง่าย เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก</li> </ul>
12.00 – 13.00 น.	<b>พักกลางวัน</b>
13.00 – 14.30 น.	ประชุมเชิงปฏิบัติการ .ในหัวข้อ <b>การวัดและประเมินผลการเรียนรู้</b> มี

ตาราง 5 (ต่อ)

เวลา	หัวข้อการประชุมเชิงปฏิบัติการ
	<p>รายละเอียดดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดจุดประสงค์และขอบเขตของการวัดการเรียนรู้ของผู้เรียน</li> <li>- กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด</li> <li>- สร้างเครื่องมือวัด</li> <li>- ดำเนินการวัดตามวิธีการที่กำหนด</li> <li>- ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด</li> <li>- แปลความหมายผลการวัดและนำผลการวัดไปใช้</li> <li>- กำหนดจุดประสงค์การประเมินให้สอดคล้องจุดประสงค์ของการเรียนรู้</li> <li>- กำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่าข้อมูลที่ได้จากการวัด</li> <li>- รวบรวมข้อมูลจากการวัดหลาย ๆ แหล่ง</li> <li>- วินิจฉัยข้อบ่งชี้และตัดสินโดยเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้</li> <li>- ประเมินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</li> <li>- ปรับปรุงพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้</li> </ul>
14.30 – 15.30 น.	ประชุมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อ การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
15.30 – 16.30 น.	ประชุมเชิงปฏิบัติการ ในหัวข้อ ทดลองจัดการเรียนรู้เชิงรุก
16.30 – 17.00 น.	ทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ
17.00 น.	ปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการ

การนิเทศ ติดตาม มี 3 กิจกรรม คือ

กิจกรรมที่ 1 การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะต้องคำนึงถึง

1.เป้าหมายของกิจกรรม คือ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตรวจประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.ระยะเวลาในการดำเนินการ 2 ครั้ง ระหว่างวันที่ 8 และ 15 พฤษภาคม 2563

3.ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยผู้วิจัย หัวหน้างานวิชาการของสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

4.การดำเนินการ ผู้วิจัย วิทยากรและหัวหน้างานวิชาการของสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในแต่ละสถานศึกษา โดยผ่านระบบออนไลน์

กิจกรรมที่ 2 สัมภาษณ์ผู้รับการนิเทศ จะต้องคำนึงถึง

- 1.เป้าหมายของกิจกรรม คือ เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.ระยะเวลาในการดำเนินการ 2 ครั้ง ต่อ 1 สถานศึกษา ระหว่างวันที่ 8 และ 15 พฤษภาคม 2563
- 3.ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้วิจัย และกลุ่มผู้ร่วมวิจัย
- 4.การดำเนินการ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ครู ในแต่ละสถานศึกษา สหวิทยาเขตสตึก

กิจกรรมที่ 3 การนิเทศ ติดตาม จะต้องคำนึงถึง

- 1.เป้าหมายของกิจกรรม คือ เพื่อติดตามพัฒนาการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูใน สหวิทยาเขตสตึก
- 2.ระยะเวลาในการดำเนินการ สถานศึกษา ระหว่างวันที่ 8 และ 15 พฤษภาคม 2563
- 3.ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้วิจัย วิทยากรและหัวหน้างานวิชาการของสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ในแต่ละสถานศึกษาและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย
- 4.การดำเนินการ ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเกตสัมภาษณ์ครู และประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้ร่วมวิจัย ในแต่ละสถานศึกษา สหวิทยาเขตสตึก ผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม Google meets

3. การสังเกต (Observation) การพัฒนาสมรรถนะครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การประชุมระดมความคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาครู 2 วิธี ดังนี้

การประชุมระดมความคิด

- 1.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลโดย บันทึกการประชุม
- 2.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการประชุม

ประชุม

3.แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

4.การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการบันทึกการประชุม

การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล

ทั้ง 2 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย ได้ดำเนินการดังนี้

- 1.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต สัมภาษณ์ครูและการทดสอบก่อนและหลัง การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 2.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และแบบทดสอบก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

- 3.แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล คือ วิทยากรและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย
- 4.การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์วิทยากรและ  
สังเกตกลุ่มผู้ร่วมวิจัย และการทดสอบผู้ร่วมวิจัย

กิจกรรมที่ 2 การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้  
เชิงรุกได้ ได้การดำเนินการ ดังนี้

- 1.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตและ  
สัมภาษณ์
- 2.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์  
แบบสังเกต
- 3.แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล คือ วิทยากร และกลุ่มผู้ร่วมวิจัย
- 4.การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์วิทยากร และ  
กลุ่มผู้ร่วมวิจัย

การนิเทศ ติดตาม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ทั้ง 3 กิจกรรมดังนี้  
กิจกรรมที่ 1 การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้ดำเนินการดังนี้

- 1.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ปฏิบัติตามตามตารางนิเทศ
- 2.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินแผนการ  
จัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้วิจัย วิทยากร หัวหน้างานวิชาการหรือ  
ผู้ที่ได้รับมอบหมายและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย
- 4.การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ประเมินแผนการจัดการเรียนรู้  
เชิงรุก ผ่านระบบออนไลน์

กิจกรรมที่ 2 สัมภาษณ์ผู้รับการนิเทศ ได้ดำเนินการดังนี้

- 1.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์
- 2.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์
- 3.แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้วิจัย และกลุ่มผู้ร่วมวิจัย
- 4.การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์

กิจกรรมที่ 3 การนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้ดำเนินการ ดังนี้

- 1.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล โดยประเมินการจัด  
การเรียนรู้เชิงรุก
- 2.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินการจัด  
การเรียนรู้เชิงรุก

3.แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้วิจัย วิทยากร หัวหน้างานวิชาการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

4.การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม Google meets

#### 4. การสะท้อนผล (Reflection)

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและสัมภาษณ์ผู้ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการและผู้รับการนิเทศมาวิเคราะห์ข้อมูล มารวมกันสรุป และรายงานผล ในวงรอบที่ 1 ดังนี้ การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีประโยชน์ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีวิธีการที่หลากหลายและรูปแบบต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ แต่ยังมีปัญหาในเรื่องของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งพบว่าผู้ร่วมวิจัยยังปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล คือยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สารการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย จึงได้ประชุมร่วมกันและมีความเห็นตรงกันว่าควรจะมีการประชุมเชิงปฏิบัติการและดำเนินการนิเทศ ติดตามในวงรอบที่ 2 ต่อไป

### การดำเนินการในวงรอบที่ 2

เมื่อได้ข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการและนิเทศ ติดตาม เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 แล้วนำมาวิเคราะห์ผลทั้ง 2 กลยุทธ์และรายการกิจกรรมที่ยังได้ผลไม่เป็นที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขในวงรอบที่ 2 ต่อไป

#### 1.การวางแผน (Planning)

##### 1.1 สภาพปัจจุบันและปัญหา

1.1.1 ผลของการพัฒนาสมรรถนะครู ในวงรอบที่ 1 พบว่า ที่ยังขาดความเข้าใจในการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ทำให้ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาในการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาในวงรอบที่ 2 คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ นิเทศติดตาม ซึ่งสามารถจัดทำแผนการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2

1.2 กลยุทธ์และเป้าหมายในการพัฒนา ในการพัฒนาบุคลากรในวงรอบที่ 2 ได้นำกิจกรรมที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายมาพัฒนาต่อไป ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

1.2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ กิจกรรมการสาธิตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.2.2 การนิเทศ ติดตาม คือ กิจกรรมการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู



1.3 แผนปฏิบัติการ (Action Plan) กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะครู  
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32  
นำมาพัฒนาในวงรอบที่ 2 ได้ดำเนินการตามตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สหวิทยาเขตสตึก  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 วงรอบที่ 2

กิจกรรม	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล
การประชุมเชิงปฏิบัติการคือ สาธิตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	เพื่อให้ความรู้แก่กลุ่มผู้ร่วมวิจัยที่ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการเลือกใช้สื่อและการวัดและประเมินในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้	18 พฤษภาคม 2563	1.ผู้วิจัย 2.กลุ่มผู้ร่วมวิจัย 3.วิทยากร	1.การสัมภาษณ์ 2.การสังเกต	1.แบบสัมภาษณ์ 2.แบบสังเกต	1.ผู้วิจัย 2.กลุ่มผู้ร่วมวิจัย 3.วิทยากร

ตาราง 6 (ต่อ)

กิจกรรม	เป้าหมายของกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	แหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูล
2.การนิเทศติดตาม คือ กิจกรรมการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ	22,27 พฤษภาคม 2563	1.ผู้วิจัย 2.กลุ่มผู้ร่วมวิจัย 3.คณะนิเทศ	1.การสังเกต 2.การประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1.แบบสังเกต 2.แบบประเมินการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1.ผู้วิจัย 2.กลุ่มผู้ร่วมวิจัย 3.คณะนิเทศ

2.การปฏิบัติ (Action) ผู้วิจัยและร่วมศึกษาได้ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้เครื่องมือ ที่กำหนดไว้ในการเก็บรวบรวมและได้ปฏิบัติตามกลยุทธ์ในแต่ละกิจกรรม ดังนี้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีกิจกรรมในการดำเนินการคือกิจกรรมการสาธิตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้

1. เป้าหมายของกิจกรรม คือ เพื่อให้ครูกลุ่มที่บรรลุเป้าหมาย
2. ระยะเวลาในการดำเนินการ วันที่ 18 พฤษภาคม 2563
3. ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้วิจัย วิทยากรและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย
4. การดำเนินการ ผู้วิจัยได้เชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาให้ความรู้แก่กลุ่มผู้ร่วมวิจัยที่ยังไม่เข้าใจเพิ่มเติม และสาธิตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การนิเทศ ติดตาม มีกิจกรรมการนิเทศ ติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ นิเทศ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

1. เป้าหมายของกิจกรรม คือ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.ระยะเวลาในการดำเนินการ วันที่ 22 และ 27 พฤษภาคม 2563
- 3.ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้วิจัย คณะนิเทศก์ และกลุ่มผู้ร่วมวิจัย
- 4.การดำเนินการ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีสังเกตการสังเกตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผ่านทางระบบออนไลน์

3. การสังเกต (Observation) จากการดำเนินการในชั้นปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการในชั้นตอนสังเกต ดังต่อไปนี้

การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีกิจกรรมการสาธิตการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และสังเกตครูผู้ร่วมวิจัย

2.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์

แบบสังเกต

3.แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้วิจัย วิทยากรและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

4.การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ครูผู้สอน

การนิเทศ ติดตาม มีกิจกรรมการนิเทศ ติดตามผลการพัฒนา

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ นิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ได้ดำเนินการ ดังนี้

1.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ปฏิบัติตามตามตารางนิเทศ จากการ

สังเกต การสัมภาษณ์และประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกต

แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.แหล่งข้อมูล ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้วิจัย คณะนิเทศก์และกลุ่มผู้ร่วม

วิจัย

4.การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสังเกต สัมภาษณ์ และ

ประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

#### 4. การสะท้อนผล (Reflection)

จากการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการในชั้นสะท้อนผล ดังต่อไปนี้

1.การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีกิจกรรมที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก อันสืบเนื่องมาจากผู้ร่วมวิจัยปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล คือยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงได้เชิญวิทยากรมาให้คำแนะนำ ชี้แนะ สาธิตและจำลองสถานการณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบกับให้ผู้ร่วมวิจัยได้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจให้กับกลุ่มผู้ร่วมวิจัยเป็นอย่างดี

2.การนิเทศ ติดตาม ผู้วิจัยได้ประสาน วิทยากร และหัวหน้าวิชาการของโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ร่วมนิเทศ ติดตาม และทำการนิเทศ 2 ครั้ง พบว่าความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้ร่วมวิจัย มีความรู้ความเข้าใจ มีการใช้สื่อการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งเทคนิค วิธีการหลากหลายมากขึ้น ทำให้บรรยากาศในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความน่าสนใจ ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น

### 3.เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ มี 6 ประเภท ดังนี้

- 3.1.1 แบบทดสอบก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติ
- 3.1.2 แบบสังเกต
- 3.1.3 แบบสัมภาษณ์
- 3.1.4 แบบบันทึกการประชุมระดมความคิด
- 3.1.5 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.1.6 แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.2 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ ใช้เครื่องมือในการศึกษา ดังนี้

- 3.2.1 แบบทดสอบ แบ่งออกเป็น 2 ชุด ชุดละ 30 ข้อ คือ แบบทดสอบก่อนการประชุมปฏิบัติการและแบบทดสอบหลังการประชุมปฏิบัติการ
- 3.2.2 แบบสังเกต (Observation) เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมกลุ่มครูผู้ร่วมวิจัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยแบบสังเกต จำนวน 2 ฉบับ
- 3.2.3 แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างคำถาม จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

- 3.2.3.1 แบบสัมภาษณ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 3.2.3.2 แบบสัมภาษณ์ในการนิเทศติดตาม
- 3.2.4 แบบบันทึกการประชุม

3.2.5 แบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ฉบับ คือ

- 3.2.5.1 แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.2.5.2 แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

เกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพตามรายการประเมิน ใช้เกณฑ์การประเมินตามสภาพจริง (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 103)

- 5 หมายถึง ระดับคุณภาพดีมาก
- 4 หมายถึง ระดับคุณภาพดี
- 3 หมายถึง ระดับคุณภาพพอใช้
- 2 หมายถึง ระดับคุณภาพต้องปรับปรุง
- 1 หมายถึง ระดับคุณภาพไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน

เกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพเฉลี่ย

4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับคุณภาพดีมาก

- 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับคุณภาพดี
- 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับคุณภาพพอใช้
- 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับคุณภาพต้องปรับปรุง
- 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับคุณภาพไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน

เกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพร้อยละ (ชัยยุทธ ศิริสุทธิ. 2551 : 250)

- ร้อยละ 90 ขึ้นไป หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับดีมาก
- ร้อยละ 75 - 89 หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับดี
- ร้อยละ 50 - 74 หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับพอใช้
- ร้อยละ ต่ำกว่า 50 หมายความว่า มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปรับปรุง

### 3.3 วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

#### 3.3.1 แบบทดสอบ

- 3.3.1.1 ศึกษาเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือ จากตำรา เช่น การวิจัยปฏิบัติการ การวิจัยเบื้องต้น (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 50 - 77)
- 3.3.1.2 วิเคราะห์กรอบเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่ครอบคลุมองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3.3.1.3 สร้างแบบทดสอบ จำนวน 40 ข้อ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
- 3.3.1.4 นำแบบทดสอบเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)
- 3.3.1.5 เลือกแบบทดสอบข้อที่ได้ค่า IOC 0.5 ขึ้นไป จำนวน 35 ข้อ จัดพิมพ์แบบทดสอบ
- 3.3.1.6 นำแบบทดสอบไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายกับครูผู้สอน สหวิทยาเขต พุทไธสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำนวน 30 คน
- 3.3.1.7 นำแบบทดสอบมาวิเคราะห์หาค่า ความยากง่าย อำนาจจำแนก ความเชื่อมั่น
- 3.3.1.8 จัดพิมพ์แบบทดสอบที่มีค่าผ่านเกณฑ์ จำนวน 30 ข้อ เป็นฉบับสมบูรณ์

#### 3.3.2 แบบสังเกต

- 3.3.2.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสังเกตจากเอกสาร ตำรา (บุญชม ศรีสะอาด : 2545)
- 3.3.2.2 สร้างแบบสังเกต โดยมีการตั้งข้อสังเกตตามประเด็นที่ต้องการสังเกต
- 3.3.2.3 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเหมาะสม

3.3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

3.3.2.5 นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้าน

เนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อสังเกต ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)

3.3.2.7 ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.2.8 จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับจริง เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3.3.3 แบบสัมภาษณ์

3.3.3.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสังเกตจากเอกสาร ตำรา

(บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

3.3.3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.3.3.3 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเหมาะสม

3.3.3.4 ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

3.3.3.5 นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้าน

เนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อสัมภาษณ์ ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)

3.3.3.7 ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.3.8 จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับจริง เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3.3.4 แบบประเมิน

3.3.4.1 ศึกษาเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือ จากตำรา

เช่น การวิจัยปฏิบัติการ การวิจัยเบื้องต้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 :50 - 77)

3.3.4.2 วิเคราะห์กรอบเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้

เชิงรุก

3.3.4.3 สร้างแบบประเมินโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.3.4.4 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเหมาะสม

3.3.4.5 ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

3.3.4.6 นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้าน

เนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมิน ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)

3.3.4.7 ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.4.8 จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับจริง เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป



#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีขั้นตอนดังนี้

4.1 นำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เพื่ออนุญาตให้นิสิตทำการวิจัย

4.2 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

#### 5. การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้ร่วมวิจัย จัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ ตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า สรุปผลงานและรายงานผลการศึกษา

##### 1. ชั้นสังเกต (Observation)

การสังเกต เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างและภายหลังการดำเนินงานตามแผนวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก พฤติกรรม การแสดงความคิดเห็น เพื่อใช้ในการแปลผล ซึ่งจะต้องเป็นข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงและตรงประเด็นที่จะศึกษา ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้หลักการแบบสามเส้า เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยดูจากผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลเหล่านี้จะได้รับการสังเกต โดยใช้แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึก และแบบประเมินผลเท่าที่จะสังเกตได้ตามความเป็นจริง ปราศจากอคติ

##### 2. ชั้นสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้ร่วมวิจัย โดยเครื่องมือต่าง ๆ ในทุกกิจกรรมในแต่ละวงรอบในการวิจัยปฏิบัติการมาวิเคราะห์อย่าง มีระบบ มาศึกษา วิเคราะห์ และแปลความร่วมกัน

2.2 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ข้อดีข้อเสียในการที่จะนำไปใช้ หรือควรปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปพัฒนาในวงรอบต่อไป ในการพัฒนางานและสถานการณ์ให้ดีขึ้น

ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 32

แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.การวิเคราะห์และสังเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก  
สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

1.1 ขั้นการดำเนินการ

1.1.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้  
เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

เพื่อกำหนดแนวคิดและหลักการคู่มือพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกและได้  
สังเคราะห์ประเด็นหลักของแนวคิดหลักการและนโยบายที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยที่  
เกี่ยวข้อง

1.2.1 ยกร่างคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก  
สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

2. การร่างคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

จากการสังเคราะห์แนวคิดและหลักการในการร่างคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู  
ด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบสาระของร่างคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู  
ด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ดังนี้

คู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นคู่มือเชิงโครงสร้างความคิด  
ที่แสดงโครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของคู่มือ

คู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามกรอบแนวคิดที่กำหนด  
ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความเป็นมาและความสำคัญ
- 2) วัตถุประสงค์
- 3) วิธีดำเนินการ
- 4) การติดตามและประเมินผล

3. การตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู  
ด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก

3.1 การดำเนินการวิจัยในขั้นนี้เพื่อตรวจสอบยืนยันคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ  
จัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก โดยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ

3.1.1 ขั้นการดำเนินการ

นำร่างคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิง มาตรวจสอบ  
ยืนยันคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก โดยการอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ/  
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม

### 3.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตรวจสอบยืนยันคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ  
จัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง  
(Purposive Sampling) มีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1.เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษา ระดับมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
- 2.เป็นศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบโครงการการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก
- 3.เป็นครูผู้สอนที่เคยรับรางวัล ครูดีเด่น ประเภทการจัดการเรียนรู้ ระดับ

เขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

## 4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 4.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

#### 4.1.1 ร่างคู่มือ

#### 4.1.2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

#### 4.1.3 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

### 4.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

#### 4.2.1 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ตามลำดับ ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือ จากตำรา เช่น การ  
วิจัยปฏิบัติการ การวิจัยเบื้องต้น (บุญชม ศรีสะอาด , 2545)
- 2) วิเคราะห์รอบเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบของคู่มือ
- 3) สร้างแบบบันทึกการสนทนากลุ่มโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบของคู่มือ
- 4) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเหมาะสม
- 5) ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ
- 6) นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดย  
หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบบันทึก ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)
- 7) ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
- 8) จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับจริง เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

## 5.การเก็บรวบรวมข้อมูล

### ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเชิญ  
ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการ การสนทนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน  
ณ ห้องประชุมโรงเรียนเมืองแกพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

### 5.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

#### 6. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

6.1 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินตามลำดับ ดังนี้

##### 1. ขั้นตอนการดำเนินการ

นำส่งคู่มือเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (ฉบับปรับปรุง) อาจารย์ที่ปรึกษา/ผู้ทรงคุณวุฒิ (ชุดเดิม) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ

##### 2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษา/ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน (ชุดเดิม)

##### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

###### 3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

###### 3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

###### 3.2.1 ศึกษากรอบแนวคิดในการสร้างแบบประเมินคู่มือ

###### 3.2.2 สร้างแบบประเมินฯ

###### 3.2.3 นำแบบประเมินเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยเพื่อตรวจสอบ

###### 3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย

###### 3.2.5 ได้แบบประเมินฉบับสมบูรณ์ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

##### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำคู่มือเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและแบบประเมินฯ ด้วยตนเอง

##### 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

###### 5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินฯ ความเหมาะสมความเป็นไปได้คู่มือเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้  
คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด  
คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง  
 คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

#### 1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ค่าความเที่ยงของเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถามกับจุดมุ่งหมาย โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (สมนึก ภัททิยธนี, 2544)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดมุ่งหมาย
	R	แทน	ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การคำนวณจะใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ( $r_{xy}$ ) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 130)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม
	$\sum X$	แทน	คะแนนรวมที่หาค่าอำนาจจำแนก
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนรวมของแบบสอบถาม
	N	แทน	จำนวนทั้งหมดของแบบสอบถาม
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณคะแนนที่หาค่าอำนาจจำแนก
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของแบบสอบถามกำลังสองของคะแนนแต่ละข้อ
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของแบบสอบถามกำลังสองของคะแนนรวม

### 1.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด.2554)

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_t^2}{s_t^2} \right)$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	$k$	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	$\sum s_t^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ
	$s_t^2$	แทน	ความแปรปรวนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ

## 2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) อ้างอิงมาจาก (บุญชม ศรีสะอาด , 2554)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	$P$	แทน	ค่าร้อยละกลุ่มตัวอย่าง
	$f$	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
	$N$	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean,  $\bar{X}$ ) อ้างอิงมาจาก (บุญชม ศรีสะอาด , 2554)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$X$	แทน	คะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$N$	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D) อ้างอิงมาจาก (บุญชม ศรีสะอาด , 2554)

$$S.D = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$





## บทที่ 4

## การวิเคราะห์ผล

ในการดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

**ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32**

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ดังปรากฏในตาราง 7-11

ตาราง 7 ภาพรวม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ สหวิทยาเขตสตึก

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1.การออกแบบการเรียนรู้	2.67	0.92	ปานกลาง	4.58	0.59	มากที่สุด
2.การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.80	1.03	ปานกลาง	4.77	0.42	มากที่สุด
3.การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้	2.62	1.00	ปานกลาง	4.22	0.88	มาก
4.การวัดและประเมินผล	2.54	0.99	ปานกลาง	4.40	0.65	มาก
โดยรวม	2.64	0.98	ปานกลาง	4.47	0.65	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}$  = 2.64) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงข้อมูลมากที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ลำดับรองลงมาคือ การออกแบบการเรียนรู้ และต่ำที่สุด ได้แก่ การวัดและประเมินผล และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}$  = 4.47) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงข้อมูล

จากมากที่สุด ได้แก่ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ การออกแบบการเรียนรู้ และต่ำที่สุดคือ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

ตาราง 8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการออกแบบการเรียนรู้

สมรรถนะครู ด้านการออกแบบการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
<b>1.การออกแบบการเรียนรู้</b>						
1.1 มีการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานและตัวชี้วัดการเรียนรู้	2.28	0.69	ปานกลาง	4.46	0.71	มาก
1.2 มีการวิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้	2.13	0.83	น้อย	4.46	0.69	มาก
1.3 กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้	2.66	0.96	ปานกลาง	4.52	0.74	มากที่สุด
1.4 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์	2.88	1.02	ปานกลาง	4.77	0.42	มากที่สุด
1.5 กำหนดระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม	3.28	1.17	ปานกลาง	4.46	0.50	มาก
1.6 เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา	3.49	0.77	ปานกลาง	4.43	0.69	มาก
1.7 เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ	2.82	1.37	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด
1.8 กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	2.20	0.67	น้อย	4.85	0.36	มากที่สุด
1.9 มีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผล	2.44	0.94	น้อย	4.88	0.33	มากที่สุด
1.10 มีการประเมินการจัดการเรียนรู้	2.34	0.48	น้อย	4.39	0.91	มาก
1.11 ปรับปรุงการเรียนการสอน	2.90	1.25	ปานกลาง	4.44	0.74	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>2.67</b>	<b>0.92</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.58</b>	<b>0.59</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบัน ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก ด้านการออกแบบการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=2.67$ ) เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา รองลงมาคือ กำหนดระยะเวลาใน

การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม และต่ำที่สุดคือ มีการวิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและบริบทการ เรียนรู้ และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก ด้านการออกแบบการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X}=4.58$ ) เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ มีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผล รองลงมาคือ กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และต่ำ ที่สุดคือ ปรับปรุงการเรียนการสอน

ตาราง 9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
<b>2.การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ</b>						
2.1 ศึกษาความต้องการหรือความ สนใจของผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในการเรียนมากที่สุด	2.87	1.34	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด
2.2 ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ ความรู้ได้ด้วยตนเอง	2.89	1.02	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด
2.3 ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำ สิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน	2.61	0.86	ปานกลาง	4.82	0.38	มากที่สุด
2.4 มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์ กับชีวิตจริง	3.23	1.05	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด
2.5 เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัด ได้ทั้งในรูปแบบกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล	3.22	1.07	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด
2.6 พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และ ชุมชน	2.66	1.01	ปานกลาง	4.81	0.38	มากที่สุด
2.7 มีการสังเกตประเมิน พัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	2.38	0.81	น้อย	4.76	0.43	มากที่สุด
2.8 วิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อ ใช้ในการปรับปรุง	2.59	1.05	ปานกลาง	4.83	0.38	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>	<b>2.80</b>	<b>1.03</b>	<b>ปาน กลาง</b>	<b>4.77</b>	<b>0.42</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบัน ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=2.80$ ) เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง รองลงมาคือ เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดได้ทั้งในรูปแบบเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล และต่ำที่สุดคือ มีการสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X}=4.77$ ) เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ มีวิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุง รองลงมาคือ ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน และต่ำที่สุดคือ ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

ตาราง 10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

สมรรถนะครู ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
<b>3.การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้</b>						
3.1 ศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้	2.62	0.90	ปานกลาง	4.68	0.70	มากที่สุด
3.2 วิเคราะห์คุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน	2.72	1.31	ปานกลาง	4.39	0.70	มาก
3.3 คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและเวลาให้เหมาะสม	2.46	1.07	น้อย	4.06	1.20	มาก
3.4 เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	2.63	0.90	ปานกลาง	4.24	0.78	มาก
3.5 เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน	2.63	1.02	ปานกลาง	4.43	1.03	มาก
3.6 เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน	2.45	1.07	น้อย	3.61	0.80	มาก
3.7 เลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของชั้นเรียน	2.63	0.90	ปานกลาง	3.80	1.07	มาก
3.8 เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ	3.01	0.95	ปานกลาง	4.70	0.71	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

สมรรถนะครู ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
3.9 เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้ งานง่าย เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้ สะดวก	2.63	0.99	ปานกลาง	4.15	0.89	มาก
3.10 ประเมินและปรับปรุงแก้ไข สื่อการสอน	2.43	0.94	น้อย	4.10	0.87	มาก
โดยรวม	2.62	1.00	ปาน กลาง	4.22	0.88	มาก

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบัน ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=2.62$ ) เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ รองลงมา คือ วิเคราะห์คุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน และต่ำที่สุดคือ เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับ จำนวนของผู้เรียน และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X}=4.22$ ) เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ รองลงมาคือ ศึกษาและ วิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ และต่ำที่สุดคือ คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและ เวลาให้เหมาะสม

ตาราง 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการวัดและประเมินผล

สมรรถนะครู ด้านการวัดและประเมินผล	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
4.การวัดและประเมินผล						
4.1 กำหนดจุดประสงค์และ ขอบเขตของการวัดการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	2.46	1.07	น้อย	3.84	0.66	มาก
4.2 กำหนดคุณลักษณะที่ ต้องการวัดตามจุดประสงค์ของการ เรียนรู้	2.63	0.90	ปาน กลาง	3.49	1.09	ปาน กลาง



ตาราง 11 (ต่อ)

สมรรถนะครู ด้านการวัดและประเมินผล	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
4.3 กำหนดคุณลักษณะที่ ต้องการวัดตามคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้เรียน	2.44	0.88	น้อย	4.46	0.71	มาก
4.4 กำหนดวิธีการวัดและ เครื่องมือวัด	2.06	0.91	น้อย	4.48	0.69	มาก
4.5 สร้างเครื่องมือวัด	2.82	1.01	ปานกลาง	4.46	0.71	มาก
4.6 ดำเนินการวัดตามวิธีการที่ กำหนด	2.59	1.32	ปานกลาง	4.55	0.72	มากที่สุด
4.7 ตรวจสอบและวิเคราะห์ผล การวัด	2.84	0.82	ปานกลาง	4.74	0.44	มากที่สุด
4.8 แปลความหมายผลการวัด และนำผลการวัดไปใช้	2.46	1.07	น้อย	4.45	0.63	มาก
4.9 กำหนดจุดประสงค์การ ประเมินให้สอดคล้องจุดประสงค์ของ การเรียนรู้	2.63	0.90	ปานกลาง	4.49	0.69	มาก
4.10 กำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่า ข้อมูลที่ได้จากการวัด	2.63	0.90	ปานกลาง	4.50	0.72	มาก
4.11 รวบรวมข้อมูลจากการวัด หลาย ๆ แหล่ง	2.44	0.88	น้อย	4.68	0.56	มากที่สุด
4.12 วินิจฉัยข้อบกพร่องและตัดสิน โดยเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้	2.07	0.91	น้อย	4.55	0.52	มากที่สุด
4.13 ประเมินการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	2.81	1.01	ปานกลาง	4.48	0.50	มาก
4.14 ปรับปรุงพัฒนาการวัด และประเมินผลการเรียนรู้	2.59	1.32	ปานกลาง	4.46	0.50	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>2.54</b>	<b>0.99</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.40</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบัน ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สห  
วิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ด้านการวัดและประเมินผล  
โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X}=2.54$ ) เมื่อพิจารณารายตัวชี้วัด เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่  
ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด รองลงมาคือ สร้างเครื่องมือวัด และต่ำที่สุดคือ กำหนดวิธีการวัด  
และเครื่องมือวัด และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยา

เขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ด้านการวัดและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{X}=4.40$ ) เมื่อพิจารณารายตัวชี้วัด เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด รองลงมาคือ รวบรวมข้อมูลจากการวัดหลาย ๆ แหล่ง และต่ำที่สุดคือ กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญและเป็นข้อมูล เพื่อวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผลการวิเคราะห์การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตามวิธี Modified Priority Needs Index (PNI modified) มีค่าดังตาราง 12-16 ต่อไปนี้

ตาราง 12 สภาพความสำคัญโดยรวมของความต้องการจำเป็น (PNI modified)

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	D	I	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1.การออกแบบการเรียนรู้	2.67	4.58	0.72	2
2.การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.80	4.77	0.70	3
3.การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้	2.62	4.22	0.61	4
4.การวัดและประเมินผล	2.54	4.40	0.73	1
โดยรวม	2.64	4.47	0.69	

จากตาราง 12 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ การวัดและประเมินผล ลำดับรองลงมาคือ การออกแบบการเรียนรู้ และต่ำที่สุด ได้แก่ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 13 สภาพความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) ด้านการออกแบบการเรียนรู้

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การออกแบบการเรียนรู้	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1.มีการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐาน และตัวชี้วัดการเรียนรู้	2.28	4.46	0.96	4
2.มีการวิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและบริบทการ เรียนรู้	2.13	4.46	1.09	2
3.กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้	2.66	4.52	0.70	6
4.กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์	2.88	4.77	0.66	8
5.กำหนดระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่ เหมาะสม	3.28	4.46	0.36	10
6.เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับ เนื้อหา	3.49	4.43	0.27	11
7.เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ	2.82	4.76	0.69	7
8.กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	2.20	4.85	1.20	1
9.มีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผล	2.44	4.88	1.00	3
10.มีการประเมินการจัดการเรียนรู้	2.34	4.39	0.88	5
11.ปรับปรุงการเรียนการสอน	2.9	4.44	0.53	9
<b>โดยรวม</b>	<b>2.67</b>	<b>4.58</b>	<b>0.72</b>	

จากตาราง 13 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 การออกแบบการเรียนรู้ เรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากที่สุด ได้แก่ กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $PNI_{modified} = 1.20$ ) ลำดับรองลงมาคือ มีการวิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้ ( $PNI_{modified} = 1.09$ ) และเรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา ( $PNI_{modified} = 0.27$ ) ตามลำดับ

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 14 สภาพความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1.ศึกษาความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน มากที่สุด	2.87	4.76	0.66	5
2.ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	2.89	4.68	0.62	6
3.ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้ จริงในชีวิตประจำวัน	2.61	4.83	0.85	3
4.มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยง ประสบการณ์กับชีวิตจริง	3.23	4.76	0.47	7
5.เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดได้ทั้งในรูปแบบกลุ่ม หรือเป็นรายบุคคล	3.22	4.68	0.45	8
6.พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับ ผู้ปกครอง และชุมชน	2.66	4.83	0.82	4
7.มีการสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่อง	2.38	4.76	1.00	1
8.วิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุง	2.59	4.83	0.86	2
<b>โดยรวม</b>	<b>2.80</b>	<b>4.77</b>	<b>0.70</b>	

จากตาราง 14 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากที่สุด ได้แก่ มีการสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ( $PNI_{modified} = 1.00$ ) ลำดับรองลงมาคือ วิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุง ( $PNI_{modified} = 0.86$ ) และความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดได้ทั้งในรูปแบบกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล ( $PNI_{modified} = 0.45$ )

ตาราง 15 สภาพความสำคัญของความต้องการจำเป็น ( $PNI_{modified}$ ) ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1.ศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้	2.62	4.68	0.79	1
2.วิเคราะห์คุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน	2.72	4.39	0.61	5
3.คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและเวลาให้เหมาะสม	2.46	4.06	0.65	4
4.เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	2.63	4.24	0.61	6
5.เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน	2.63	4.43	0.68	3
6.เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน	2.46	3.61	0.47	9
7.เลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของชั้นเรียน	2.63	3.8	0.44	10
8.เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ	3.01	4.7	0.56	8
9.เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งานง่าย เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก	2.63	4.15	0.58	7
10.ประเมินและปรับปรุงแก้ไขสื่อการสอน	2.43	4.1	0.69	2
<b>โดยรวม</b>	<b>2.62</b>	<b>4.22</b>	<b>0.61</b>	

จากตาราง 15 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้เรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ( $PNI_{modified} = 0.79$ ) ลำดับรองลงมาคือ ประเมินและปรับปรุงแก้ไขสื่อการสอน ( $PNI_{modified} = 0.69$ ) และ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ เลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของชั้นเรียน ( $PNI_{modified} = 0.44$ ) ตามลำดับ

ตาราง 16 สภาพความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) ด้านการวัดและประเมินผล

สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การวัดและประเมินผล	D	I	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1.กำหนดจุดประสงค์และขอบเขตของการวัด การเรียนรู้ของผู้เรียน	2.46	3.84	0.56	13
2.กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตาม จุดประสงค์ของการเรียนรู้	2.63	3.49	0.33	14
3.กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตาม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	2.44	4.46	0.83	4
4.กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด	2.07	4.48	1.16	2
5.สร้างเครื่องมือวัด	2.82	4.46	0.58	12
6.ดำเนินการวัดตามวิธีการที่กำหนด	2.59	4.55	0.76	6
7.ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด	2.84	4.74	0.67	10
8.แปลความหมายผลการวัดและนำผลการวัดไป ใช้	2.46	4.45	0.81	5
9.กำหนดจุดประสงค์การประเมินให้สอดคล้อง จุดประสงค์ของการเรียนรู้	2.63	4.49	0.71	9
10.กำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่าข้อมูลที่ได้จากการวัด	2.63	4.5	0.71	8
11.รวบรวมข้อมูลจากการวัดหลาย ๆ แหล่ง	2.44	4.68	0.92	3
12.วินิจฉัยชี้แจงและตัดสินโดยเทียบเกณฑ์ที่ตั้ง ไว้	2.07	4.55	1.20	1
13.ประเมินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	2.82	4.48	0.59	11
14.ปรับปรุงพัฒนาการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้	2.59	4.46	0.72	7
โดยรวม	2.54	4.40	0.73	

จากตาราง 16 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 การวัดและประเมินผล เรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ วินิจฉัยชี้แจงและตัดสินโดยเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ (PNI<sub>modified</sub> = 1.20) ลำดับรองลงมาคือ กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด (PNI<sub>modified</sub> = 1.16) และความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ได้แก่ กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ (PNI<sub>modified</sub> = 0.33)



จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่าสภาพปัจจุบันนั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ มาก และจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่ามีความต้องการจำเป็นด้านการวัดและประเมินผลมากที่สุด รองลงมาคือการออกแบบการเรียนรู้ นำไปสู่การจัดหลักสูตรในการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตามซึ่งเป็นการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในระยะที่ 2 ต่อไป

## ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 และการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นำไปสู่กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยอาศัยหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มาใช้ในการพัฒนา ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษา ตามลำดับ ดังต่อไปนี้ 1)การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 2) การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 3) การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 และ 4) การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

### การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1

การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศติดตาม โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรครุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามกรอบการศึกษา 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัด ประเมินผล โดยมีการดำเนินการดังนี้

1.การประชุมระดมความคิด 1 วัน ในวันที่ 24 เมษายน พ.ศ.2563 โดยมีผู้ร่วมวิจัยจำนวน 13 คน ร่วมประชุม ณ ห้องประชุม โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม เวลา 10.00 น. ได้ข้อสรุปการประชุมระดมความคิดดังต่อไปนี้

#### 1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครู

ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ในระยะที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับ มาก ซึ่งผู้ร่วมวิจัยได้รับทราบและมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.2 กลยุทธ์ในการพัฒนาโดยใช้ 2 กลยุทธ์ คือ

1.ประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยแบ่งเป็น 2 กิจกรรม คือ

1.1 กิจกรรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ร่วมวิจัย

1.2 กิจกรรมการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.การนิเทศ ติดตาม โดยแบ่งเป็น 3 กิจกรรม คือ

2.1 กิจกรรมการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.2 กิจกรรมการสัมภาษณ์ผู้รับการนิเทศ

2.3 กิจกรรมการนิเทศออนไลน์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

โดยผู้ร่วมวิจัยได้รับทราบและเห็นชอบกับกลยุทธ์ในการพัฒนา ดังตัวอย่างความคิดเห็นของผู้ร่วมประชุมดังต่อไปนี้

“...ปัญหาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสหวิทยาเขตสตึกเรา คือการออกแบบการเรียนรู้ในรูปแบบเดิม ๆ ทำให้การจัดการเรียนรู้ขาดความน่าสนใจ จึงเห็นด้วยกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 24 เมษายน 2563 : แบบบันทึกความคิดเห็น)

“...การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นเรื่องที่น่าสนใจ หากครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ ก็จะส่งผลดีต่อผู้เรียน และจะลดปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเช่น ผู้เรียนโดดเรียนเพราะเบื่อหน่ายได้ดี...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 24 เมษายน 2563 : แบบบันทึกความคิดเห็น)

“...ครูผู้สอนต้องพัฒนาการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ การพัฒนาในครั้งนี้จะเป็นการลับคมอาวุธให้ครูได้ดี...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 24 เมษายน 2563 : แบบบันทึกความคิดเห็น)

“...การพัฒนาครูมีอยู่หลายรูปแบบ ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม ในกรณีที่มีการพัฒนาครูในจำนวนหลายคน ก็เห็นสมควรใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนา เพื่อที่จะได้ความรู้ ความเข้าใจที่ใกล้เคียงกันและถูกต้อง..”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 24 เมษายน 2563 : แบบบันทึกความคิดเห็น)

“...เมื่อจะตรวจสอบ หรือประเมินการจัดทำงานของครู มีความเห็นว่าควรใช้การนิเทศและประเมินการทำงานเพราะจะเป็นการตรวจสอบและการให้คำแนะนำ การชี้ทางการแก้ไขให้ถูกแนวทางจากผู้มานิเทศ...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 24 เมษายน 2563 : แบบบันทึกความคิดเห็น)

สรุปผลการประชุมระดมความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัย ทำให้พบว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยาเขตสตึกมีความต้องการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สร้างคุณภาพให้กับผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในระยะที่ 1 และเห็นด้วยกับกลยุทธ์ที่จะใช้พัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

## 2.การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.1 กิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่กลุ่มผู้ร่วมวิจัยโดยได้เชิญนางสาวภิญญาณ บุญอุไร ศึกษาานิเทศก์ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาเป็นวิทยากร 1 วัน ตั้งแต่เวลา 07.30–17.30 น. ในวันที่ 30 เมษายน พ.ศ.2563 ณ ห้องโสตทัศนศึกษา โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม โดยมีกลุ่มผู้ร่วมวิจัยจำนวน 13 คน เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เวลา 07.30 น. ผู้ร่วมวิจัยเริ่มทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้เวลา 30 นาที

เวลา 08.00 น. วิทยากรได้บรรยายให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ร่วมวิจัยในหัวข้อ หลักการ และ แนวคิด เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

เวลา 09.00 น. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ การออกแบบการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีรายละเอียดเกี่ยวกับ การศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา การวิเคราะห์ผู้เรียน กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอน การกำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เวลา 10.00 น. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน ทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มของผู้เรียน พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน

เวลา 11.00 น. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ มีรายละเอียดเกี่ยวกับศึกษาระรมชาติของผู้เรียน เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งานง่าย เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก

เวลา 12.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

เวลา 13.00 น. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีรายละเอียดเกี่ยวกับ การกำหนดจุดประสงค์และขอบเขตของการวัดการเรียนรู้ของผู้เรียน กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด การสร้างเครื่องมือวัด ดำเนินการวัดตามวิธีการที่กำหนด การตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด การแปลความหมายผลการวัดและนำผลการวัดไปใช้ การกำหนดจุดประสงค์

การประเมินให้สอดคล้องจุดประสงค์ของการเรียนรู้ การกำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่าข้อมูลที่ได้จากการวัด การรวบรวมข้อมูลจากการวัดหลาย ๆ แหล่ง การวินิจฉัยชี้แจงและตัดสินโดยเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การประเมินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และปรับปรุงพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

เวลา 14.30 ลงมือฝึกหัด การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการเขียนให้ครบองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้และรูปแบบกิจกรรมที่บ่งชี้ให้เห็นถึงการจัดการเรียนรู้เชิงรุก  
เวลา 15.30 น. มีการทดลองจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้เกิดความชำนาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

เวลา 16.30 น. ผู้ร่วมวิจัยทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งใช้แบบทดสอบชุดเดิม หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

เวลา 17.00 น. ปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการพบว่า ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีความพยายามที่จะรับรู้ มีการซักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และตั้งใจปฏิบัติตามกิจกรรมทุกขั้นตอน วิทยากรได้มีการเตรียมกิจกรรม และการถ่ายทอดความรู้แบบเชิงรุก มีความสนุกสนานสนใจและเกิดความรู้ความเข้าใจ ดังคำสัมภาษณ์และผลการทดสอบก่อนการประชุมและหลังการประชุมดังนี้

“...แต่ก่อนเคยได้ยินมาว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนี้ดี และนักเรียนชอบ แต่ก็ยังไม่ชัดเจน เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพราะไม่มีแนวทางว่าจะจัดกิจกรรมอย่างไร จนได้มาเห็นตัวอย่างจากการประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ทำให้เห็นแนวทางและการนำไปใช้ได้จริง...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2563 : สัมภาษณ์)

“...อยากจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เพราะนักเรียนจะได้ทั้งความสุข และการเรียนรู้ที่ดีขึ้น วันนี้ได้รู้กระบวนการ วิธีการ การนำไปใช้จริง คุณครูนำไปจัดกิจกรรมได้แน่นอน...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2563 : สัมภาษณ์)

“...เมื่อศึกษาแล้วไม่ใช่เรื่องยากที่จะนำไปประยุกต์ใช้ เพราะเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีกระบวนการขั้นตอนใกล้เคียงกับที่เราจัดอยู่แล้วเพียงแต่ออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเท่านั้นเอง...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2563 : สัมภาษณ์)

“...การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ เป็นผู้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2563 : สัมภาษณ์)

“...การประชุมเชิงปฏิบัติการวันนี้ คณะผู้ร่วมประชุมให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี สนใจ ใส่ใจ มีการซักถามแลกเปลี่ยนความรู้กัน นี่แหละคือบรรยากาศของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่เริ่มจากตัวครูผู้สอน เมื่อครูผู้สอนได้สัมผัส ได้สนุกและได้เรียนรู้ไปกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก็จะสามารถนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้จริง...”

(วิทยากร 30 เมษายน 2563 : สัมภาษณ์)

“...คณะครูผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรเป็นอย่างดี เป็นบรรยากาศของการเรียนรู้เชิงรุกที่แท้จริง วิทยากรมีการเตรียมการในการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงทำให้ผู้ร่วมประชุม สามารถเกิดความรู้ความเข้าใจดียิ่งขึ้น...”

(ผู้วิจัย 30 เมษายน 2563 : สังเกต)

“...เดิมมีความสนใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่แล้ว เมื่อมาเข้าร่วมประชุมทำให้มีความรู้ ความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น และจะนำไปจัดกิจกรรมให้ห้องเรียนได้อย่างมีคุณภาพต่อนักเรียนต่อไป...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2563 : สัมภาษณ์)

“...วิทยากรมีการเตรียมกิจกรรมมาดีมาก เป็นผู้มีความรู้ถ่ายทอดความรู้ให้เราได้ลงมือปฏิบัติมากกว่าการบรรยายเหมือนการอบรมทั่ว ๆ ไป ทำให้เราได้เห็นภาพการจัดกิจกรรมจริง ๆ และนำไปใช้ได้จริง...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2563 : สัมภาษณ์)

2.2 กิจกรรมการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีเป้าหมายเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถเขียนแผนการสอนและจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ โดยให้ครูผู้ร่วมวิจัย สหวิทยาเขตสตึก ได้ร่วมกันปรึกษาหารือวางแผนเกี่ยวกับการเขียนแผนการสอนในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งมีวิทยากรให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด พบว่ากลุ่มเป้าหมายทุกคนเอาใจใส่ในการเขียนแผนเป็นอย่างดี ได้ปรับปรุงตามที่วิทยากรแนะนำจนทำให้ได้แผนการสอนพร้อมที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ ดูได้จากการสังเกตและสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การเขียนแผนการเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้เพราะจะทำให้ครูผู้สอนมีแนวทางมีแบบแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ทำให้สอนได้ตรงกับมาตรฐานตัวชี้วัดของหลักสูตร...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2563 : สัมภาษณ์)



“...แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีจุดสำคัญที่ขึ้นกิจกรรมการดำเนินการสอน โดยจะต้อง ออกแบบให้ผู้เรียนได้ลงมือทำ ได้คิดเอง ได้ค้นเอง โดยครูคอยให้คำปรึกษาหรือเป็นผู้แนะนำในการหา คำตอบให้กับนักเรียน...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2563 : สัมภาษณ์)

“...แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก็คล้ายกันกับแผนการจัดการเรียนรู้ทั่ว ๆ ไป ที่ต้องมี องค์ประกอบที่สัมพันธ์กันและสอดคล้องกัน...”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2563 : สัมภาษณ์)

“...วิธีการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะต้องศึกษามาตรฐานตัวชี้วัด และปฏิบัติตาม 5 ขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะทำให้เราเขียนแผนการสอนได้ง่ายขึ้นและจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น ....”

(ครูผู้ร่วมวิจัย 30 เมษายน 2563 : สัมภาษณ์)

“...คณะครูมีความใส่ใจ และสนใจดีมาก และสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ดี มาก เพราะครูทุกคนก็ล้วนแล้วแต่ต้องเขียนแผนการสอนอยู่แล้ว เพียงแต่เรามาออกแบบกิจกรรมให้มีความ เป็นเชิงรุกมากขึ้นเท่านั้นเอง

(วิทยากร 30 เมษายน 2563 : สัมภาษณ์)

‘การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูสหวิทยาเขตสตึกมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และ มีความตั้งใจในการเขียนแผน โดยได้รับคำแนะนำจากวิทยากรอย่างใกล้ชิด ทำให้แผนการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครูสหวิทยาเขตสตึกมีความน่าสนใจเป็นอย่างมาก’

(ผู้วิจัย 30 เมษายน 2563 : สังเกต)

ผลจากการทดสอบความรู้ความเข้าใจ โดยใช้แบบทดสอบ ในระหว่างการประชุมเชิง ปฏิบัติการ ได้มีการทดสอบความรู้ความเข้าใจ ในการเขียนแผนการสอนและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของผู้ร่วมวิจัย จำนวน 13 คน ก่อนประชุมและหลังประชุมโดยใช้แบบทดสอบก่อนเรียน จำนวน 30 ข้อ และแบบทดสอบหลังเรียน จำนวน 30 ข้อ ปรากฏผลดังตาราง 17



ตาราง 17 เปรียบเทียบผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ ในการเขียนแผนการสอนและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของผู้ร่วมวิจัย ก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผู้ร่วมวิจัย (13 คน)	คะแนนก่อนประชุมเชิงปฏิบัติการ (30)			คะแนนหลังประชุมเชิงปฏิบัติการ (30)		
	คะแนน	ร้อยละ	แปล ความหมาย	คะแนน	ร้อยละ	แปล ความหมาย
คนที่ 1	13	43.33	ปรับปรุง	26	86.67	ดี
คนที่ 2	9	30.00	ปรับปรุง	26	86.67	ดี
คนที่ 3	19	63.33	พอใช้	28	93.33	ดีมาก
คนที่ 4	21	70.00	พอใช้	30	100.00	ดีมาก
คนที่ 5	12	40.00	ปรับปรุง	29	96.67	ดีมาก
คนที่ 6	8	26.67	ปรับปรุง	25	83.33	ดี
คนที่ 7	18	60.00	พอใช้	23	76.67	ดี
คนที่ 8	8	26.67	ปรับปรุง	26	86.67	ดี
คนที่ 9	18	60.00	พอใช้	29	96.67	ดีมาก
คนที่ 10	10	33.33	ปรับปรุง	28	93.33	ดีมาก
คนที่ 11	11	36.67	ปรับปรุง	24	80.00	ดี
คนที่ 12	16	53.33	พอใช้	30	100.00	ดีมาก
คนที่ 13	22	73.33	พอใช้	27	90.00	ดีมาก
คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	14.23	47.44	ปรับปรุง	26.69	88.97	ดี

จากตาราง 17 พบว่า ร้อยละของคะแนนก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับปรับปรุง (ร้อยละ 47.44) และคะแนนหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการมีค่าเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับ ดี (ร้อยละ 88.97) คะแนนเฉลี่ยโดยรวมหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ( $\bar{X}$ =26.69) มีค่าสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติการ ( $\bar{X}$ =14.23) เมื่อพิจารณารายบุคคล พบว่า หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ร่วมวิจัยมีคะแนนเพิ่มขึ้นทุกคน แสดงว่าผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดีขึ้นทุกคน

สรุปผล จากการดำเนินงานการจัดให้มีประชุมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจการเขียนแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ทุกขั้นตอน จะเห็นได้จากผลการทำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการเขียนแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เปรียบเทียบแบบทดสอบก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ปรากฏว่าผู้ร่วมวิจัยได้

คะแนนเพิ่มขึ้นทุกคน จึงชี้ให้เห็นว่าผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีความรู้ความเข้าใจการเขียนแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### 3. การนิเทศ ติดตาม

โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยมีความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยวางแผนการนิเทศ โดยดำเนินการนิเทศออนไลน์ผ่าน โปรแกรม Google meet จำนวน 2 ครั้ง โดยให้ผู้ร่วมวิจัยไปจำลองการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในระยะเวลาที่กำหนดให้ ในวันที่ 8 และ 15 พฤษภาคม 2563 ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ผลการดำเนินการนิเทศ ในแต่ละครั้งผู้วิจัยได้มีการประสานหัวหน้างานวิชาการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมเป็นคณะนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและในขณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผู้วิจัยและคณะนิเทศก็ได้ร่วมกันสังเกตการณ์จัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้คำปรึกษา แนะนำ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่พบ ผู้วิจัยได้บันทึกพฤติกรรมของผู้ร่วมวิจัยและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในแต่ละครั้ง และนำข้อมูลจากการนิเทศมาสะท้อนผลและให้คำปรึกษาแนะนำ แก่ผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ดีขึ้น หลังจากนั้นได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในกิจกรรมดังต่อไปนี้

3.1 กิจกรรมการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีเป้าหมายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่อง การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ร่วมวิจัยได้นำส่งแผนการจัดการเรียนรู้ผ่านทางระบบออนไลน์ และประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยคณะนิเทศเป็นผู้ประเมิน แนะนำ ให้คำปรึกษาให้การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...บางครั้งเราก็ไม่มั่นใจในการเขียนแผน ช่วงชั้นจัดกิจกรรมในการเรียนรู้ แต่วันนี้ได้รับคำแนะนำ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันก็ทำให้มั่นใจยิ่งขึ้น...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ในเนื้อหาสาระที่จะสอนในบางเนื้อหา รู้สึกว่าไม่สามารถที่จะจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ จึงได้ขอคำปรึกษาจากวิทยากรเป็นการภายใน จนทำให้รู้ว่าจริง ๆ แล้ว เราสามารถออกแบบกิจกรรมให้เป็นเชิงรุกได้ทุกเรื่อง...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ผมจะออกแบบกิจกรรมในการเขียนแผนโดยยึดหลักการการเล่นเกมเป็นหลัก ให้ได้ทั้งความรู้และความสนุก อีกทั้งได้รับความแนะนำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทำให้มีแนวคิดดี ๆ ในการจัดการเรียนรู้...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

ตาราง 18 เปรียบเทียบผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้ร่วมวิจัย	ประเมินครั้งที่ 1 (115)	ประเมินครั้งที่ 2 (115)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
คนที่ 1	99	103	101	87.83	ดี
คนที่ 2	65	70	67.5	58.70	พอใช้
คนที่ 3	99	102	100.5	87.39	ดี
คนที่ 4	98	100	99	86.09	ดี
คนที่ 5	86	86	86	74.78	ดี
คนที่ 6	106	108	107	93.04	ดีมาก
คนที่ 7	85	86	85.5	74.35	ดี
คนที่ 8	101	107	104	90.43	ดีมาก
คนที่ 9	101	105	103	89.57	ดี
คนที่ 10	58	60	59	51.30	พอใช้
คนที่ 11	91	91	91	79.13	ดี
คนที่ 12	100	106	103	89.57	ดี
คนที่ 13	102	109	105.5	91.74	ดีมาก
โดยรวม	91.62	94.85	93.23	81.07	ดี

จากตาราง 18 เปรียบเทียบผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่าผู้ร่วมวิจัยทั้ง 13 คน มีความรู้ความเข้าใจ ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีคะแนนเฉลี่ย 91.62 ร้อยละ 81.07 ระดับคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับ ดี เมื่อพิจารณารายบุคคล พบว่าการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้ร่วมวิจัยใน 2 ครั้ง มีคะแนนเพิ่มขึ้นทุกคน แต่ยังมีผู้ร่วมวิจัย 2 คนที่อยู่ในระดับ พอใช้ แสดงว่าผู้ร่วมวิจัยส่วนมากมีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนจัดการเรียนรู้เชิงรุกดีขึ้น

3.2 กิจกรรมสัมภาษณ์ผู้รับการนิเทศ มีเป้าหมายเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยผู้วิจัย ได้สอบถามครูผู้ร่วมวิจัยถึงขั้นตอนของการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูผู้ร่วมวิจัยสามารถอธิบายได้อย่างถูกต้อง ดังผลจากการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำคัญอยู่ที่กิจกรรมการสอน ที่ต้องให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและได้ลงมือกระทำ คั้นคว้าหาความรู้ ซึ่งจะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ที่ดี...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ปัญหาที่เกิดขึ้นคือด้านสื่อเทคโนโลยีที่ยังขาดแคลน จึงมีการแก้ไขปัญหาคือ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นเป็นกลุ่ม ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างนักเรียน ทำให้มีทักษะอยู่ร่วมกับผู้อื่นดีขึ้น...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกทำให้ผู้เรียนและครูผู้สอนได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้เรียนมีความเอาใจใส่ในการร่วมกิจกรรมและพร้อมที่จะเรียนรู้มากขึ้น...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2563 สัมภาษณ์)

“...ในตอนเริ่มต้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นักเรียนจะยังไม่ให้ความร่วมมือหรือยังไม่สนใจในการเรียนเท่าที่ควร ครูผู้สอนจึงสร้างความสนใจในขั้นนำเข้าสู่บทเรียนโดยการเล่นเกมส์ ซักถาม ทำให้ผู้เรียนสนใจการจัดการกิจกรรมมากยิ่งขึ้น...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...กลุ่มผู้ร่วมวิจัย สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้เป็นอย่างดี ทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีประสิทธิภาพ ในการสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียน.....”

(ผู้วิจัย 15 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

3.3 กิจกรรมการนิเทศ ติดตาม มีเป้าหมายเพื่อ กำกับติดตาม การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้ร่วมวิจัย โดยผู้วิจัยได้ประสานผู้ร่วมวิจัยให้รับการนิเทศทางระบบออนไลน์ ผ่าน โปรแกรม Google meet และได้เริ่มนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากคณะนิเทศก์ กับกลุ่มผู้ร่วมวิจัย 13 คน ดังผลจากการสังเกตและสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

“...เมื่อได้รับการนิเทศจากคณะนิเทศ ทำให้เราได้เห็นแนวทาง ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของเราให้ดียิ่งขึ้นไปได้...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...ขอบคุณคณะนิเทศที่ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาทำให้มีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น และทำให้เราจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้กับนักเรียน...”

(ผู้ร่วมวิจัย 15 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

ตาราง 19 เปรียบเทียบผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

ผู้ร่วมวิจัย	ประเมินครั้งที่ 1 (175)	ประเมินครั้งที่ 2 (175)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
คนที่ 1	154	160	157	89.71	ดี
คนที่ 2	82	85	83.5	47.71	ปรับปรุง
คนที่ 3	152	158	155	88.57	ดี
คนที่ 4	150	159	154.5	88.29	ดี
คนที่ 5	145	161	153	87.43	ดี
คนที่ 6	144	145	144.5	82.57	ดี
คนที่ 7	152	154	153	87.43	ดี
คนที่ 8	153	153	153	87.43	ดี
คนที่ 9	138	159	148.5	84.86	ดี
คนที่ 10	84	86	85	48.57	ปรับปรุง
คนที่ 11	140	159	149.5	85.43	ดี
คนที่ 12	139	143	141	80.57	ดี
คนที่ 13	142	164	153	87.43	ดี
โดยรวม	136.92	144.69	140.81	80.46	ดี

จากตาราง 19 เปรียบเทียบผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย พบว่าการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 140.81 คิดเป็นร้อยละ 80.46 อยู่ในระดับคุณภาพ ดี เมื่อพิจารณารายบุคคลพบว่า จากการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2 ครั้ง มีคะแนนเพิ่มขึ้นทุกคน แต่มีกลุ่มผู้ร่วมวิจัย 2 คน ที่อยู่ในระดับคุณภาพ ปรับปรุง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบในการพัฒนา มีผลปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 20 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ด้านการออกแบบการเรียนรู้

ผู้ร่วมวิจัย	ผลการประเมิน		
	คะแนนเฉลี่ย (40)	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
คนที่ 1	38	95	ดีมาก
คนที่ 2	25	62.5	พอใช้
คนที่ 3	39	97.5	ดีมาก
คนที่ 4	38.5	96.25	ดีมาก
คนที่ 5	39	97.5	ดีมาก
คนที่ 6	40	100	ดีมาก
คนที่ 7	38.5	96.25	ดีมาก
คนที่ 8	40	100	ดีมาก
คนที่ 9	37.5	93.75	ดีมาก
คนที่ 10	24.5	61.25	พอใช้
คนที่ 11	40	100	ดีมาก
คนที่ 12	38	95	ดีมาก
คนที่ 13	37.5	93.75	ดีมาก
โดยรวม ( $\bar{X}$ )	36.58	91.4	ดีมาก

จากตาราง 20 พบว่า ครูผู้ร่วมวิจัยมีผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการออกแบบการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ ดีมาก ( $\bar{X}=36.58$ ) ซึ่งให้เห็นว่าครูผู้ร่วมวิจัยมีการพัฒนาด้านการออกแบบการเรียนรู้ บรรลุวัตถุประสงค์ทุกคน

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ตาราง 21 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผู้ร่วมวิจัย	ผลการประเมิน		
	คะแนนเฉลี่ย (35)	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
คนที่ 1	35	100	ดีมาก
คนที่ 2	22	62.9	พอใช้
คนที่ 3	35	100	ดีมาก
คนที่ 4	35	100	ดีมาก
คนที่ 5	35	100	ดีมาก
คนที่ 6	35	100	ดีมาก
คนที่ 7	32.5	92.9	ดีมาก
คนที่ 8	35	100	ดีมาก
คนที่ 9	32.5	92.9	ดีมาก
คนที่ 10	25.5	72.9	พอใช้
คนที่ 11	32.5	92.9	ดีมาก
คนที่ 12	31	88.6	ดี
คนที่ 13	32.5	92.9	ดีมาก
โดยรวม ( $\bar{X}$ )	32.2	92.0	ดีมาก

จากตาราง 21 พบว่า ครูผู้ร่วมวิจัยมีผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับ ดีมาก ( $\bar{X}$ =32.2) ซึ่งเห็นว่าครูผู้ร่วมวิจัยมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บรรลุวัตถุประสงค์ทุกคน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 22 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

ผู้ร่วมวิจัย	ผลการประเมิน		
	คะแนนเฉลี่ย (45)	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
คนที่ 1	45	100	ดีมาก
คนที่ 2	20	44.4	ปรับปรุง
คนที่ 3	45	100	ดีมาก
คนที่ 4	45	100	ดีมาก
คนที่ 5	42.5	94.4	ดีมาก
คนที่ 6	39.5	87.8	ดี
คนที่ 7	42.5	94.4	ดีมาก
คนที่ 8	40	88.9	ดี
คนที่ 9	39	86.7	ดี
คนที่ 10	15	33.3	ปรับปรุง
คนที่ 11	40	88.9	ดี
คนที่ 12	35	77.8	ดี
คนที่ 13	45	100	ดีมาก
โดยรวม ( $\bar{X}$ )	37.96	84.4	ดี

จากตาราง 22 พบว่า ครูผู้ร่วมวิจัยมีผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ ดี ( $\bar{X}$ =37.96) ซึ่งให้เห็นว่าครูผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีการพัฒนา ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ บรรลุวัตถุประสงค์ แต่ยังมีครูผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คนที่มีผลการ ประเมินอยู่ในระดับ ปรับปรุง

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 23 ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้

ผู้ร่วมวิจัย	ผลการประเมิน		
	คะแนนเฉลี่ย (55)	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
คนที่ 1	43	78.2	ดี
คนที่ 2	16.5	30.0	ปรับปรุง
คนที่ 3	39.5	71.8	พอใช้
คนที่ 4	36	65.5	พอใช้
คนที่ 5	36.5	66.4	พอใช้
คนที่ 6	30	54.5	พอใช้
คนที่ 7	39.5	71.8	พอใช้
คนที่ 8	38	69.1	พอใช้
คนที่ 9	42.5	77.3	ดี
คนที่ 10	21	38.2	ปรับปรุง
คนที่ 11	37	67.3	พอใช้
คนที่ 12	42	76.4	ดี
คนที่ 13	41.5	75.5	ดี
โดยรวม ( $\bar{X}$ )	35.62	64.8	พอใช้

จากตาราง 23 พบว่า ครูผู้ร่วมวิจัยมีผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ พอใช้ ( $\bar{X}=35.62$ ) ซึ่งให้เห็นว่าครูผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีการด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บรรลุวัตถุประสงค์ แต่ยังมีครูผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คนที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ปรับปรุง

สรุปผลการดำเนินการนิเทศ ติดตาม พบว่า กิจกรรมการนิเทศติดตามสามารถทำให้ผู้ร่วมวิจัย มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสามารถใช้แผนการสอนไปใช้จัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังมีผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหาในการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล คือยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ มีความต้องการจะได้รับความคำแนะนำเพิ่มเติมต่อไป

## การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1

1. ผลการพัฒนาเพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เรื่อง การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการนิเทศ ติดตามเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า การประชุมปฏิบัติการในครั้งนี้ ผู้ร่วมวิจัยให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากยิ่งขึ้น สิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขคือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงมีความเห็นร่วมกันว่า ต้องให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งต่อไป

2. การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้ จากการดำเนินการพัฒนา พบว่า การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้มีผลการประเมินที่ดี แต่ยังมีปัญหาการจัดการเรียนรู้คือ ผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล คือยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สารการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสารการเรียนรู้ จึงทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังไม่บรรลุเป้าหมาย จากการพัฒนาดังกล่าวจึงจัดให้มีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป

สรุปได้ว่าการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษา สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม ปัญหาที่พบ คือ ผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล คือยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สารการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสารการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงนำปัญหานี้ไปดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ด้วยกลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ติดตาม ต่อไป

## การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2

### 1. การประชุมระดมความคิด

ผู้วิจัยได้ชี้แจงปัญหาที่พบในวงรอบที่ 1 ให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายทราบ ในวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ.2563 โดยผ่านทางระบบออนไลน์ Google meets และเตรียมดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยปัญหาที่พบคือ มีผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล คือยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สารการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสารการเรียนรู้ จึงได้มีความเห็นร่วมกันว่าควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการอีกครั้ง โดยเน้นไปที่กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีการนิเทศติดตาม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังความคิดเห็นต่อไปนี้

“...สาเหตุที่จัดการเรียนรู้เชิงรุกยังไม่เป็นที่น่าพอใจเพราะ ด้วยบุคลิกภาพของเราเป็นคน  
เงียบ ๆ จึงไม่รู้ว่าจะเริ่มอย่างไรดี จึงเลือกใช้สื่อที่ใช้ได้ง่ายสะดวกกับเรา จึงทำให้การจัดการเรียนรู้เชิง  
รุกไม่บรรลุตามเป้าหมายเท่าที่ควร...”

(ผู้ร่วมวิจัย 16 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

“...อยากให้มีการแนะนำ หรือสาธิตการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดความเข้าใจ ในรูปแบบ  
เนื้อหา กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้เห็นภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ร่วมวิจัย 16 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการประชุมระดมความคิด พบว่า ผู้ร่วมวิจัยที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายมีความเห็นว่า  
ควรพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิง  
ปฏิบัติการ โดยเน้นไปที่กิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีการนิเทศติดตาม การจัดการเรียนรู้  
เชิงรุก

## 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้เชิญ ท่านศึกษานิเทศก์อภิญญาณ บุญอุไร ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้  
เชิงรุก มาเป็นวิทยากรวิทยากรให้ความรู้แก่กลุ่มผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นเวลา  
ครึ่งวันในวันที่ 18 พฤษภาคม 2563 ตั้งแต่เวลา 09.00 น. – 12.00 น. ณ ห้องสโตนศึกษา  
โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำลองสถานการณ์และสาธิตการจัดการ  
เรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้เห็นรูปธรรมมากขึ้น อีกทั้งยังแนะนำการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้  
ให้เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ ดัง  
ข้อมูลการสังเกตและการสัมภาษณ์ต่อไปนี้ ต่อไปนี้

“...วันนี้ได้รับการสาธิตและทดลองการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยท่านวิทยากรทำให้เข้าใจ  
การวัดและประเมินผลของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จะนำกลับไปจัดกิจกรรมการเรียนรู้  
เชิงรุกได้....”

(ผู้ร่วมวิจัย 18 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

พูน ปณ ภิโต

“...ครูผู้สอนที่ยังมีข้อบกพร่องในการเลือกใช้สื่อและการวัดการประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนใหญ่จะเกิดมาจากความไม่เข้าใจหลักการ จึงเป็นปัญหาเวลาจัดกิจกรรมจริง แต่วันนี้ได้ให้ทดลองช่วยกันจัดกิจกรรม ประเมินจากการสังเกตการณ์จัดกิจกรรม เห็นว่านำไปจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้...”

(วิทยากร 18 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

‘ผู้ร่วมวิจัยมีความสนใจและพร้อมที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งวันนี้ได้รับคำแนะนำจากวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ก็สามารถทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากขึ้น’

(ผู้วิจัย 18 พฤษภาคม 2563 : สังเกต)

สรุปผล จากการดำเนินงานการจัดให้มีประชุมเชิงปฏิบัติการในวงรอบที่ 2 โดยเชิญวิทยากรให้ความรู้ สาธิตและจำลองสถานการณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก อีกทั้งให้ผู้ร่วมวิจัยได้ทดลองลงมือปฏิบัติจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทำให้ครูมีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล คือยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจ และมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต่อไป

### 3. การนิเทศติดตาม

จากการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้ร่วมวิจัยที่ขาดความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เกิดความรู้ความเข้าใจ และมีความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คณะนิเทศก์จึงได้วางแผนนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยดำเนินการนิเทศออนไลน์ผ่าน โปรแกรม Google meet จำนวน 2 ครั้ง ในช่วงวันที่ 22 พฤษภาคม 2563 และวันที่ 27 พฤษภาคม 2563 ซึ่งจะให้การนิเทศแนะนำ ให้คำปรึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทำให้ผู้ร่วมวิจัยจัดการเรียนรู้เชิงรุกบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังคำให้สัมภาษณ์ต่อไปนี้

“...หลังจากได้จัดกิจกรรมกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกแล้ว ได้รับการนิเทศ ก็ยิ่งสร้างความมั่นใจให้กับครูผู้สอนมากขึ้นทำให้ การจัดกิจกรรมของครูผู้สอนดูมีสีสัน และมีกำลังใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ดีขึ้น...”

(ผู้ร่วมวิจัย 27 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)



“...เมื่อได้รับการนิเทศ แล้วทำให้เราได้รับคำแนะนำ ได้ปรึกษาในข้อสงสัย ก็ทำให้เรามั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากขึ้น เป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนและนักเรียนดียิ่งขึ้น...”

(ผู้ร่วมวิจัย 27 พฤษภาคม 2563 : สัมภาษณ์)

‘หลังจากได้รับการนิเทศ ติดตามแล้ว พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ’

(ผู้วิจัย 27 พฤษภาคม 2563 : สังเกต)

ตาราง 24 ประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้ร่วมวิจัยที่ ในวงรอบที่ 2

ผู้ร่วมวิจัย	ประเมินครั้งที่ 1 (175)	ประเมินครั้งที่ 2 (175)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ร้อยละ	ระดับคุณภาพ
คนที่ 1	153	160	156.5	89.43	ดี
คนที่ 2	145	155	150	85.71	ดี
รวม	149	157.5	153.25	87.57	ดี

จากตาราง 24 เปรียบเทียบผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย พบว่าการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 153.25 คิดเป็นร้อยละ 87.57 อยู่ในระดับคุณภาพ ดี เมื่อพิจารณารายบุคคลพบว่า จากการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2 ครั้ง มีคะแนนเพิ่มขึ้นทุกคน

สรุปผลจากการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในวงรอบที่ 2 ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการและนิเทศ ติดตามพบว่า สามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ให้มีความรู้ความเข้าใจ และความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุเป้าหมาย

#### การสะท้อนผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีกิจกรรมที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย คือ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก อันสืบเนื่องมาจากผู้ร่วมวิจัยปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล คือ ยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงได้เชิญวิทยากรมาให้คำแนะนำ ชี้แนะ สาธิตและจำลองสถานการณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบกับให้ผู้ร่วมวิจัยได้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจให้กับกลุ่มผู้ร่วมวิจัยเป็นอย่างดี

2. การนิเทศ ติดตาม ผู้วิจัยได้ประสาน วิทยากร และหัวหน้าวิชาการของโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ร่วมนิเทศ ติดตาม และทำการนิเทศ 2 ครั้ง พบว่าความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้ร่วมวิจัย มีความรู้ความเข้าใจ มีการใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งเทคนิค วิธีการหลากหลายมากขึ้น ทำให้บรรยากาศในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความน่าสนใจ ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น

### สรุปผลการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ

สรุปผลการดำเนินในวงรอบที่ 1 โดยการใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีประโยชน์ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีวิธีการที่หลากหลายและรูปแบบต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ แต่ยังมีปัญหาในเรื่องของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งพบว่าผู้ร่วมวิจัยยังปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล คือยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย จึงได้ประชุมร่วมกันและมีความเห็นตรงกันว่า ควรจะมีการประชุมเชิงปฏิบัติการและดำเนินการนิเทศ ติดตามในวงรอบที่ 2 ต่อไป

ผลการดำเนินงานในวงรอบที่ 2 โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม จากการให้คำแนะนำ ชี้แนะ สาธิตและจำลองสถานการณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของวิทยากร ประกอบกับให้ผู้ร่วมวิจัยได้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้กับกลุ่มผู้ร่วมวิจัยเป็นอย่างดีและ พบว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้ร่วมวิจัย มีความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งเทคนิค วิธีการหลากหลายมากขึ้น ทำให้บรรยากาศในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความน่าสนใจ ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น

### ระยะที่ 3 การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

จากการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แล้วนำไปสู่การร่างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ขึ้น แล้วนำไปประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ ดังนี้

1. ยกร่างคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ตามองค์ประกอบของคู่มือ ได้แก่ 1) ความ เป็นมาและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ และ 4) การติดตามและประเมินผล ดังนี้

(ร่าง)

### คู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

#### 1.ความเป็นมาและความสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอให้ครูพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และได้นำแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดเป็นนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ที่มุ่งหวังให้มีการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน เพื่อเอื้อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสมากขึ้นในการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีปฏิสัมพันธ์และรู้จักการทำงานเป็นทีม ได้ฝึกคิดวิเคราะห์ วางแผน แก้ปัญหาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งมีโอกาสได้พัฒนาจิตใจให้เห็นคุณค่าของการเป็นคนดี ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น และสังคมส่วนรวม และที่สำคัญต้องพัฒนาผู้เรียนให้ค้นหาศักยภาพและความชอบของตนเองได้ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการนิเทศ ติดตามการดำเนินการตามนโยบาย (เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์ ,2561) ซึ่งจากการดำเนินการตามนโยบายพบว่า โดยภาพรวมการดำเนินโครงการส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยวัดจากความการพัฒนาทักษะของผู้เรียนที่สามารถสร้างผลงานในการประกอบอาชีพและการแข่งขันในระดับต่าง ๆ ของประเทศ (สุเทพ ชิตยวงษ์,2562) อีกทั้งได้มีการเสนอให้ครูผู้สอนพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปรัชญาประสบการณ์นิยม และทฤษฎีการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญานิยม ซึ่งมีแนวคิดมาจาก จอห์น ดิวอี้ นักปรัชญาการศึกษาได้แต่งหนังสือ DEMOCRACY AND EDUCATION ซึ่งเป็นหนังสือที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาในสหรัฐอเมริกาเป็นอย่างมาก ดิวอี้ เชื่อว่า ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ดีก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (John C. Bean,2554) ในทำนองเดียวกันกับนักวิชาการทางการศึกษา Bonwell; & Eison.(2534) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวการจัดการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนมีการเรียนรู้ ที่มากขึ้นสามารถจดจำเนื้อหาการเรียนได้ยาวนานขึ้นมีการส่งเสริมความคิดขั้นสูงและการสร้างความรู้ ได้ด้วยตนเองของผู้เรียนโดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และมีการส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยกันเป็นกลุ่มในชั้นเรียน

สหวิทยาเขตสตึกเป็น เขตของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32 มีสถานศึกษา 8 แห่ง ในอำเภอสตึก ได้มีพันธกิจพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับ

บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ตามแนวคิด No Child Left Behind (NCLB) อีกทั้งยังมีเป้าประสงค์ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งตนเองและปรับตัวต่อการเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี ครูต้องเป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู น้อมนำพระราชดำรัสให้ครูรักเด็ก เด็กรักครู มีความรู้ โดยเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและทักษะในการใช้เทคโนโลยีควรมีการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลประเมินผลอย่างเป็นระบบ พัฒนาผู้เรียนให้เข้าสู่ยุค ประเทศไทย 4.0 แต่อย่างไรก็ตาม จากรายงานการปฏิบัติงานประจำปี การศึกษา 2561 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า ในหัวข้อมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้เสนอจุดที่ควรพัฒนา คือ ควรจัดกิจกรรม ส่งเสริมให้ผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนสนใจ และเข้าร่วมกิจกรรม ให้บุคคลภายนอกรับรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาในโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มากขึ้นอย่างเป็นระบบส่งเสริมผู้ปกครองให้มีส่วนร่วมในการเป็นวิทยากรท้องถิ่น และสนับสนุนการเรียนการสอน อย่างเป็นระบบจัดการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่ หลากหลาย อีกทั้งพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ครูควรให้ข้อมูล ย้อนกลับแก่ผู้เรียนทันทีเพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง อีกทั้งออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ ให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนเพิ่มความสามารถในการอ่านความสามารถในการสื่อสาร การคิดคำนวณ และคิดวิเคราะห์ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีให้มากยิ่งขึ้น ควรนำภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้า มามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้ครบทุกรายวิชาเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32, 2561) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูภายในสังกัดยังมีข้อจำกัดที่จะต้องพัฒนาให้ครูจัดการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนเกิด ทักษะในการดำรงชีวิต ทักษะการทำงาน เพื่อการดำรงชีวิตในอนาคต จึงต้องพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ของครูผู้สอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

จากปัญหาการจัดการเรียนรู้ของสหวิทยาเขตสตึกที่ได้เสนอข้างต้น นอกจากจะไม่ส่งผลดี ต่อนโยบายแล้วยังส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเพื่อการแข่งขันในภาพรวมของประเทศ จึงควรนำ แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาพัฒนาครู ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเป็นการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มี ประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสามารถจัดการเรียนรู้ เชิงรุกได้
- 2.2 เพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

## 3. วิธีดำเนินการ

การดำเนินพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 สามารถดำเนินการได้ดังตาราง 25 ดังนี้

ตาราง 25 การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการกิจกรรม	กลยุทธ์ในการพัฒนา	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	เป้าหมายของกิจกรรม
<b>1.กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับ</b> <b>การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ</b> 1.การออกแบบการเรียนรู้ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2.การจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ 3.การใช้และพัฒนาสื่อการ 4. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	<b>4 ชั่วโมง</b>  1 ชั่วโมง  1 ชั่วโมง  1 ชั่วโมง  1 ชั่วโมง	การ ประชุมเชิง ปฏิบัติการ	1.คู่มือการ จัดการเรียนรู้ เชิงรุก 2.แบบทดสอบ ความรู้ความ เข้าใจก่อน- หลัง	เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ จัดการเรียนรู้ เชิงรุก
<b>2.กิจกรรมการเขียนแผนการ</b> <b>จัดการเรียนรู้เชิงรุกและการ</b> <b>จัดการเรียนรู้ เชิงรุก</b> ประกอบ 2 กิจกรรมย่อย คือ 2.1 กิจกรรมฝึกหัดเขียน แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2.2 กิจกรรมทดลองจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	<b>2 ชั่วโมง</b>  1 ชั่วโมง  1 ชั่วโมง	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ	1.แบบสังเกต 2.แบบ สัมภาษณ์	เพื่อให้มี ความสามารถใน การ เขียน แผนการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกและ สามารถจัดการ เรียนรู้ เชิงรุกได้

ตาราง 25 (ต่อ)

กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการกิจกรรม	กลยุทธ์ในการพัฒนา	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	เป้าหมายของกิจกรรม
3.กิจกรรมการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1-2 สัปดาห์	การนิเทศติดตาม	1.แบบสังเกต 2.แบบสัมภาษณ์ 3.แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4.แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน	-เพื่อติดตามการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

#### 4.การติดตามและการประเมินผล

จากการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้ ความเข้าใจและการนิเทศ ติดตาม เพื่อตัดสินการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนา และเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ควรแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

- 1.ผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา เพราะฉะนั้นจึงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และการติดตามอย่างต่อเนื่อง
- 2.ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น
- 3.คณะกรรมการสถานศึกษา ต้องได้รับการอบรมพัฒนาในด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด มีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 4.ปฏิบัติตามคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 5.มีการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 6.ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา



2. การตรวจสอบยืนยันคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2563 ณ ห้องประชุม โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 7 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ก) ซึ่งข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ประเด็นการสนทนา	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
1.ความเป็นมาและความสำคัญ	1.ควรอธิบายถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ปรับให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2.วัตถุประสงค์	มีความชัดเจน (คงไว้)	
3.วิธีดำเนินการ 1) กิจกรรมให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย 2) กิจกรรมเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) กิจกรรมการติดตามประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1.ควรมีการปรับระยะเวลาในการพัฒนาตามกลยุทธ์ให้เหมาะสม 2..ควรปรับลักษณะกิจกรรมในกรณีเทศให้มีประสิทธิภาพตามบริบทของสถานศึกษา 3.ควรมีการปรับระยะเวลาในการนิเทศ ติดตามให้เห็นพัฒนาการอย่างยั่งยืนของครูผู้สอน	1.การปรับระยะเวลาในการพัฒนาให้เหมาะสม 2..ปรับลักษณะกิจกรรมในกรณีเทศให้มีประสิทธิภาพตามบริบทของสถานศึกษา 3.ปรับระยะเวลาในการนิเทศ ติดตามให้เห็นพัฒนาการอย่างยั่งยืนของครูผู้สอน
4.การติดตามและประเมินผล	มีความชัดเจน (คงไว้)	

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขและได้ นำไปเสนอเพื่อการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จากผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดิม ปรากฏผลดังนี้

(ฉบับแก้ไข)

คู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

### 1.ความเป็นมาและความสำคัญ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปรัชญาประสบการณ์นิยม และ ทฤษฎีการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญานิยม ซึ่งมีแนวคิดมาจาก จอห์น ดิวอี้ นักปรัชญาการศึกษาได้แต่ง หนังสือ DEMOCRACY AND EDUCATION ซึ่งเป็นหนังสือที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาใน สหรัฐอเมริกาเป็นอย่างมาก ดิวอี้ เชื่อว่า ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ดีก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ ด้วยตนเอง (John C. Bean, 2554) ในทำนองเดียวกันกับนักวิชาการทางการศึกษา Bonwell; & Eison.(2534) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวการจัดการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนมีการเรียนรู้ ที่มากขึ้น สามารถจดจำเนื้อหาการเรียนได้ยาวนานขึ้น มีการส่งเสริมความคิดขั้นสูงและการสร้างความรู้ ได้ด้วย ตนเองของผู้เรียนโดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการ เรียนรู้และมีการส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยกันเป็นกลุ่มในชั้นเรียน

การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในประเทศฟินแลนด์ผู้นำในด้านการศึกษาโลก ได้มีการคัดเลือกนักเรียนที่มีผลการเรียนสูงมาฝึกหัดครู มีการจับโรงเรียนคู่พัฒนา อีกทั้งมีการย้ายโอนครูจากเมืองสู่ชนบท ชนบทสู่เมือง เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้การยกระดับคุณภาพครูและยังมีการกำหนดนโยบายที่ให้ครูสอนน้อยลง หาวีธีการให้นักเรียน ได้เรียนรู้มากขึ้น นำครูไปฝึกอบรม เพื่อให้รู้ถึงวิธีการ หรือแนวทางการสอนให้นักเรียนคิดเป็น (Sophia Faridi, 2559) ดังนั้นครูจึงต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงชีวิตจริงที่สุด ครูผู้สอนต้องเปลี่ยนเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน จากเน้นเรียนวิชาเพื่อได้ความรู้ ให้เลย ไปสู่การพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อชีวิตในยุคใหม่ ให้เกิดทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครูมี หน้าที่เปลี่ยนจากเน้น สั่งสอนไปเป็นการจุดประกายความสนใจใฝ่รู้ (inspire) แก่ผู้เรียนให้ผู้เรียนและ ได้เรียนจากการลงมือปฏิบัติ (learning by doing) ทำให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จากการลงมือปฏิบัติของตนเป็นทีมร่วมกับเพื่อนนักเรียน ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้เรียกว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559)

กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอให้ครูพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และได้นำแนวคิดการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดเป็นนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ที่ มุ่งหวังให้มีการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน เพื่อเอื้อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสมากขึ้นในการเรียนรู้ผ่าน การปฏิบัติเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีปฏิสัมพันธ์และรู้จักการทำงานเป็นทีม ได้ฝึกคิดวิเคราะห์ วางแผน แก้ปัญหาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งมีโอกาสได้พัฒนาจิตใจให้เห็นคุณค่าของการเป็นคน ดี ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น และสังคมส่วนรวม และที่สำคัญต้องพัฒนาผู้เรียนให้ค้นหาศักยภาพและ ความชอบของตนเองได้ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานในการนิเทศ ติดตามการดำเนินการตามนโยบาย (เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์ ,2561) ซึ่งจากการ ดำเนินตามนโยบายพบว่า โดยภาพรวมการดำเนินโครงการส่งผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยวัด

จากความสามารถพัฒนาทักษะของผู้เรียนที่สามารถสร้างผลงานในการประกอบอาชีพและการแข่งขันในระดับต่าง ๆ ของประเทศ (สุเทพ ชิตยวงษ์, 2562) อีกทั้งได้มีการเสนอให้ครูผู้สอนพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

จากปัญหาการจัดการเรียนรู้ที่ได้เสนอข้างต้น เพื่อก่อให้เกิดผลดีต่อยุทธศาสตร์แล้ว ยังส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเพื่อการแข่งขันในภาพรวมของประเทศ จึงควรนำแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาพัฒนาครู ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเป็นการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้
- 2.2 เพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

## 3. วิธีดำเนินการ

การดำเนินพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 สามารถดำเนินการได้ดังตาราง 27 ดังนี้

ตาราง 27 การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	กลยุทธ์ในการพัฒนา	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	เป้าหมายของกิจกรรม
<b>1. กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ</b> 1. การออกแบบการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	<b>4 ชั่วโมง</b> 1 ชั่วโมง 1 ชั่วโมง 1 ชั่วโมง 1 ชั่วโมง	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การศึกษาด้วยตนเอง	1. คู่มือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อน-หลัง	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ตาราง 27 (ต่อ)

กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการกิจกรรม	กลยุทธ์ในการพัฒนา	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	เป้าหมายของกิจกรรม
<b>2.กิจกรรมการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</b> ประกอบด้วย 2 กิจกรรมย่อย คือ 2.1 กิจกรรมฝึกหัดเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2.2 กิจกรรมทดลองจัดการเรียนรู้เชิงรุก	6 ชั่วโมง  2 ชั่วโมง  4 ชั่วโมง	1.ประชุมเชิงปฏิบัติการ	1.แบบสังเกต 2.แบบสัมภาษณ์	เพื่อให้มีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้
<b>3.กิจกรรมการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</b>	1-4 สัปดาห์	การนิเทศติดตาม	1.แบบสังเกต 2.แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3.แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน	-เพื่อติดตามการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

#### 4.การติดตามและการประเมินผล

จากการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้ ความเข้าใจและการนิเทศ ติดตาม เพื่อตัดสินการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนา และเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ควรแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1.ผู้บริหารสถานศึกษานุเคราะห์ทางการศึกษาที่สำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนากิจการการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา เพราะฉะนั้นจึงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และการติดตามอย่างต่อเนื่อง

2.ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น

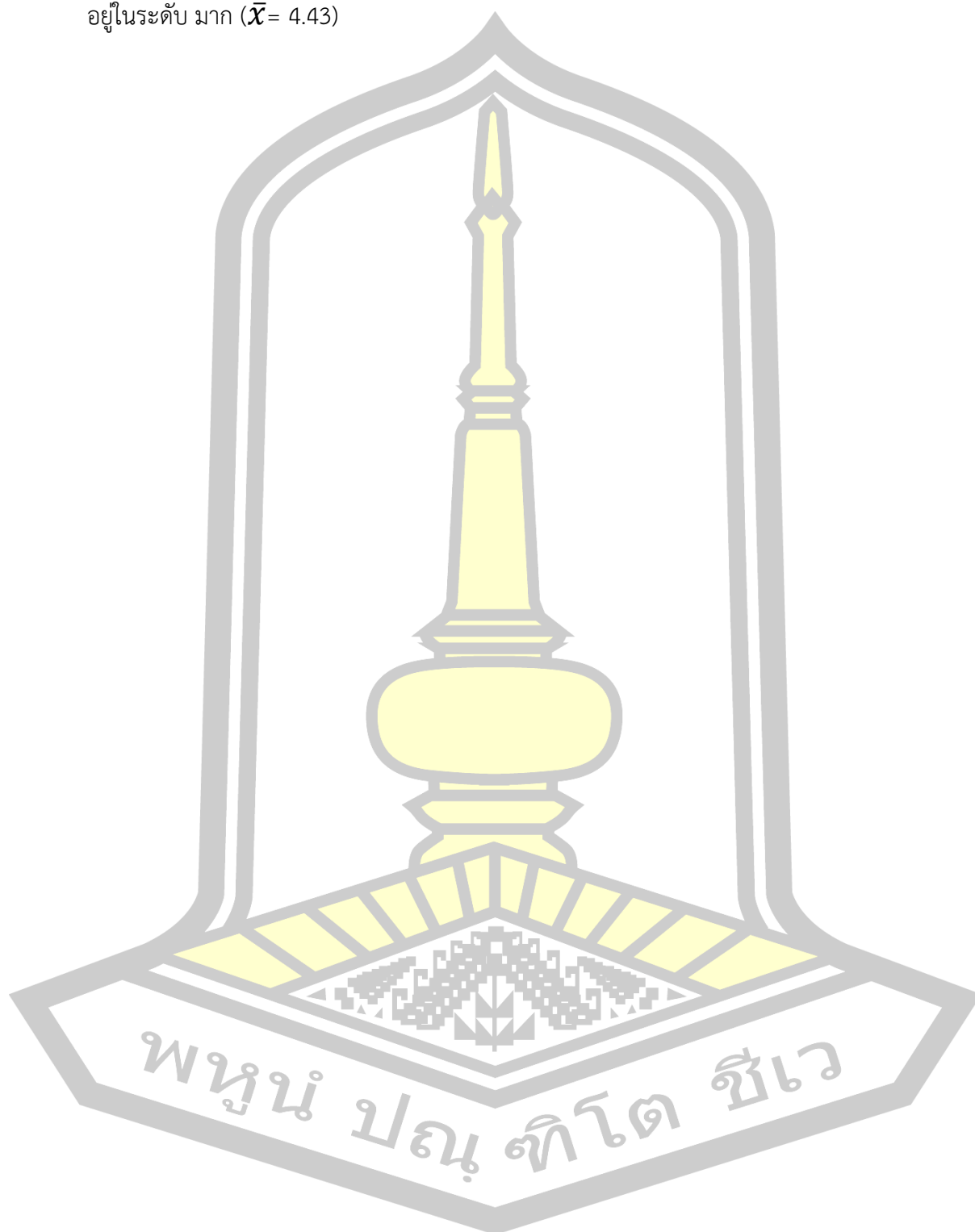
3. คณะกรรมการสถานศึกษา ต้องได้รับการอบรมพัฒนาในด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด มีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. ปฏิบัติตามคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
5. มีการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
6. ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา

ตาราง 28 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล	( $\bar{X}$ )	S.D	แปลผล
1.ความเป็นมาและความสำคัญ	4.14	0.69	มาก	4.43	0.53	มาก
2.วัตถุประสงค์	4.86	0.38	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
3.วิธีดำเนินการ	4.57	0.53	มากที่สุด	4.57	0.53	มากที่สุด
1) กิจกรรมให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย	4.52	0.28	มากที่สุด	4.44	0.49	มาก
2) กิจกรรมเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.37	0.51	มาก	4.63	0.64	มากที่สุด
3) กิจกรรมการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.53	0.24	มากที่สุด	4.32	0.48	มากที่สุด
4.การติดตามและประเมินผล	3.71	0.49	มาก	4.14	0.38	มาก
โดยรวม	4.32	0.52	มาก	4.43	0.49	มาก

จากตาราง 28 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}$  = 4.32) และความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการ

จัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวม  
อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.43$ )





## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยใช้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้
3. เพื่อพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

#### สรุปผล

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 2.64$ ) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ เรียงข้อมูลมากที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ลำดับรองลงมาคือ การออกแบบการเรียนรู้ และต่ำที่สุด ได้แก่ การวัดและประเมินผล และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ การออกแบบการเรียนรู้ และต่ำที่สุดคือ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้
2. การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือการวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflecting) ได้วงรอบ 2 วงรอบ สรุปผลได้ ดังนี้

### 1) ผลการการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษา

สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม ปัญหาที่พบ คือ ผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล คือยังเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงนำปัญหานี้ไปดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป

2) ผลการดำเนินงานในวงรอบที่ 2 โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม จากการให้คำแนะนำ ชี้แนะ สาธิตและจำลองสถานการณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของวิทยากร ประกอบกับให้ผู้ร่วมวิจัยได้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจให้กับกลุ่มผู้ร่วมวิจัยเป็นอย่างดีและ พบว่า สามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ให้มีความรู้ความเข้าใจ และความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุเป้าหมาย

จากผลการดำเนินงานทั้ง 2 วงรอบทำให้ครูผู้ร่วมวิจัยได้มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากยิ่งขึ้น จนสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ให้พัฒนาต่อไป

3. การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 4) การติดตามและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) และความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.43$ )

### อภิปรายผล

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 2.64$ ) เมื่อพิจารณาเรียงข้อมูลมากที่สุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยาเขตสตึก มีการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่เดิมแล้ว ดังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ว่าเป็น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด โดยให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ได้คิดเอง ปฏิบัติเอง และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย จนสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้ และต่ำที่สุด ได้แก่ การวัดและประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยาเขตสตึก ยังขาดความเข้าใจ ในหลักการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีความเคยชินกับการทดสอบแบบตัวเลือก ซึ่งส่งผลทำให้การวัดและประเมินผลยังขาดประสิทธิภาพ และสภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวนโยบายของเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ตามแนวคิด No Child left Behind (NCLB) ที่มีความต้องการให้ ผู้เรียนทุกคนได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการ พึ่งตนเองและปรับตัวต่อการเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี และต่ำที่สุดคือ การใช้และพัฒนาสื่อการ เรียนรู้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันมีสื่อออนไลน์ที่ทั้งครูและผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย สอดคล้องกับ ทักษิณ เกษตัน (2561) ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะด้านการจัดการ เรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

2. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ สมรรถนะด้านการ จัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด และยังสอดคล้องกับคมกริช ภูคังกิ่ง (2560) ได้ศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า สภาพที่ปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางส่วนสภาพที่พึง ประสงค์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ Kemmis และ McTaggart จึงได้ขั้นตอนของการวิจัย คือการวางแผน (Planning) การ ปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflecting) และจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์วิธีพัฒนาสมรรถนะ ได้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม และ ได้วงรอบ 2 วงรอบสรุปผลได้ ดังนี้

1.ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 พบว่าการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ครูผู้ร่วมวิจัยสามารถพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุเป้าหมาย ทุกองค์ประกอบ แต่ ผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับเนื้อหา สาระการเรียนรู้ และการเลือกเครื่องมือการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ จึงทำให้ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับปรับปรุง ผู้วิจัยจึงนำปัญหานี้ไปดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น ผู้วิจัยได้ใช้กลยุทธ์การประชุมปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อีกทั้งจากการใช้กลยุทธ์ประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 13 คน มีความรู้ ความเข้าใจในการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกและจัดการเรียนรู้ เชิงรุก ซึ่งผู้วิจัยได้เชิญวิทยากรมาให้ความรู้และ แนะนำชี้แนะ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งมีการสังเกต สัมภาษณ์และยังมีการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือทำให้ทราบถึง ความสามารถในการเขียนแผนการเรียนรู้เชิงรุกจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ละเอียด เอี่ยมสุวรรณ (2556 : 40) ได้กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีสมาชิกในห้องประชุมต้องร่วมกันศึกษา ศึกษาค้นคว้าตลอดจนทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามหัวข้อประชุมในครั้งนั้น หัวใจสำคัญของการประชุมในรูปแบบนี้ คือ เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ พร้อมนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงานจริง เช่น ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างแบบทดสอบแก่บุคลากร เป็นต้น ประกอบกับจากการใช้กลยุทธ์การนิเทศ ติดตาม โดยผู้วิจัยได้ประสานหัวหน้าฝ่ายวิชาการในโรงเรียนของผู้ร่วมวิจัยหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย มาร่วมเป็นผู้ร่วมนิเทศในครั้งนี้ และได้วางการนิเทศ ทำให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้รวมทั้งได้รับความร่วมมือในการรับการนิเทศของผู้ร่วมวิจัย ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ แสน สมนึก (2541 : 14) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศภายในไว้ว่า การนิเทศภายใน มีความสำคัญ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถนำหลักการ แนวคิดและกระบวนการนิเทศมาใช้ดำเนินการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนแล้วนำมาดำเนินการวางแผนการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนได้ถูกต้อง รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ รวมทั้งให้ร่วมมือแก่ครูผู้สอนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ และเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนโดยใช้เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือรวมทั้งการทำงานเป็นทีม มีการวางแผนและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน แต่อย่างไรก็ตามยังมีครูผู้ร่วมวิจัย 2 คนที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเคยชิน และความนิยมในการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล จึงทำให้บางครั้งไม่สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่สอน ซึ่งการใช้สื่อ

การเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญใน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังที่ ญัฐกร สงคราม (2554 : 25) ได้ให้ความสำคัญของการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ไว้ว่า สื่อการเรียน การสอน นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากประการหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอน สื่อการเรียน การสอนก็คือตัวกลางหรือช่องทาง ที่ใช้ในการนำเรื่องราวข้อมูลข่าวสารจากผู้สอนไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้ การเรียนรู้หรือการเรียนการสอนบรรลุผล และดังที่พิสนุ พงศ์ศรี (2550 : 14) ได้เสนอความสำคัญ ของการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นกลวิธีการตรวจสอบสภาพผู้เรียนตามคุณสมบัติหรือ คุณลักษณะของวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเป็นจุดประสงค์การสอน หรือจุดประสงค์ การเรียนรู้ แล้วแต่จะกำหนดเรียก นอกจากนี้ ยังช่วยตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสภาพการ จัดการเรียนการสอน ยิ่งไปกว่านั้นยังช่วยบ่งบอกความเหมาะสม หรือความเป็นไปได้ของหลักสูตรที่ได้ ดำเนินการอีกด้วย สอดคล้องกับอภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ (2558) ได้ศึกษา การพัฒนาครูด้านการวิจัย ในชั้นเรียน โดยมีกลยุทธ์ในการพัฒนา3อย่าง คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสอนงานและการศึกษา ดูงานตามขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น 5 ขั้นตอน ซึ่งมีผลของวงรอบที่ 1: ครูที่เข้า ร่วมโครงการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจและความสามารถด้านการทำวิจัยก่อนเข้าร่วมโครงการ อยู่ใน ระดับน้อยทุกขั้นตอน และหลังเข้าร่วมโครงการมีอยู่ในระดับมาก และพบว่า ครูมีความสนใจและ ตั้งใจปฏิบัติในทุกกิจกรรม ครูมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น แต่ครูยังขาดความมั่นใจ ในการเขียนรายงานผลการวิจัย จึงได้ทำการอบรมเพิ่ม

2) ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 พบว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม จากการให้คำแนะนำ ชี้แนะ สาธิตและจำลองสถานการณ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ วิทยากร ประกอบกับให้ผู้ร่วมวิจัยได้ลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็น การเสริมสร้างความมั่นใจให้กับกลุ่มผู้ร่วม วิจัยเป็นอย่างดีและสามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัด และประเมินผล ให้มีความรู้ความเข้าใจ และความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุเป้าหมาย เมื่อพิจารณาผลการประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้ร่วมวิจัยพบว่า ครูผู้ร่วมวิจัยสามารถ พัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุเป้าหมาย ทุกองค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้ร่วมวิจัยได้รับการแนะนำเพิ่มเติมจนสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ จากวิทยากรและการ นิเทศ ติดตาม ดังที่กรองทอง จิระเดชากุล (2550 : 63) ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศติดตามไว้ว่า การนิเทศติดตามโรงเรียนจะช่วยให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมมือกันวางแผนพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และครูเกิดความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจ รวมทั้ง เกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง จากผลการดำเนินงานทั้ง 2 วงรอบทำให้ครูผู้ร่วมวิจัยได้มี ความรู้ความเข้าใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากขึ้น จน สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ให้พัฒนาต่อไป สอดคล้องกับดาราดาวดิ่งส์ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้าง นิสัยรักการอ่านของนักเรียนโรงเรียนหนองโนวิทยา อำเภอหนองกุงศรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภาคอีสาน เขต 2 โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายในผลการ พัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียนโรงเรียนหนองโนวิทยา โดยการจัดอบรม



เชิงปฏิบัติการให้ความรู้สร้างความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียน การนิเทศภายในตามกิจกรรมการนิเทศ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียนมีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียนโรงเรียนหนองโนวิทยา พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด บรรลุตามวัตถุประสงค์ และยังสอดคล้องกับ ปารีชาติ ส่งเสริม (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านอู่เม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งดำเนินการพัฒนา 2 วงรอบ โดยใช้กลยุทธ์การระดมความคิด การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายในติดตาม ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คน มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น

3.การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีดำเนินการ 4) การติดตามและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาคู่มือจากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา อีกทั้งยังได้ดำเนินการพัฒนาตามกระบวนการของวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงทำให้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้นและการแก้ไขปัญหา และความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.43$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการและยังมีผลของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทำให้มีความเป็นไปได้ในระดับ มาก สอดคล้องกับ มะลิวัน สมศร (2558) ได้ศึกษาการสร้างคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยปรากฏผลดังนี้การสร้างคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการของคู่มือพัฒนา การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโปรแกรม โดยกระบวนการของคู่มือพัฒนา พบว่า คู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่สร้างขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

## ข้อเสนอแนะ

### 4.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

4.1.1 ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป้าหมายสำคัญอยู่ที่ความเอาใจจริงเอาใจของครู มีการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้มีความน่าสนใจ ส่งให้เกิดผลที่ดีต่อผู้เรียน



4.1.2 ผู้บริหารควรจัดให้มีการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูผู้สอน ต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อจะได้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของ โรงเรียน

4.1.3 ควรมีการร่วมมือกับจากผู้ปกครองและชุมชนในการสร้างแหล่งเรียนรู้ที่ใกล้กับ สถานศึกษา เพื่อให้เป็นการเรียนรู้ที่หลากหลาย และยังอนุรักษ์ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่ อีกทั้งยังเป็นการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

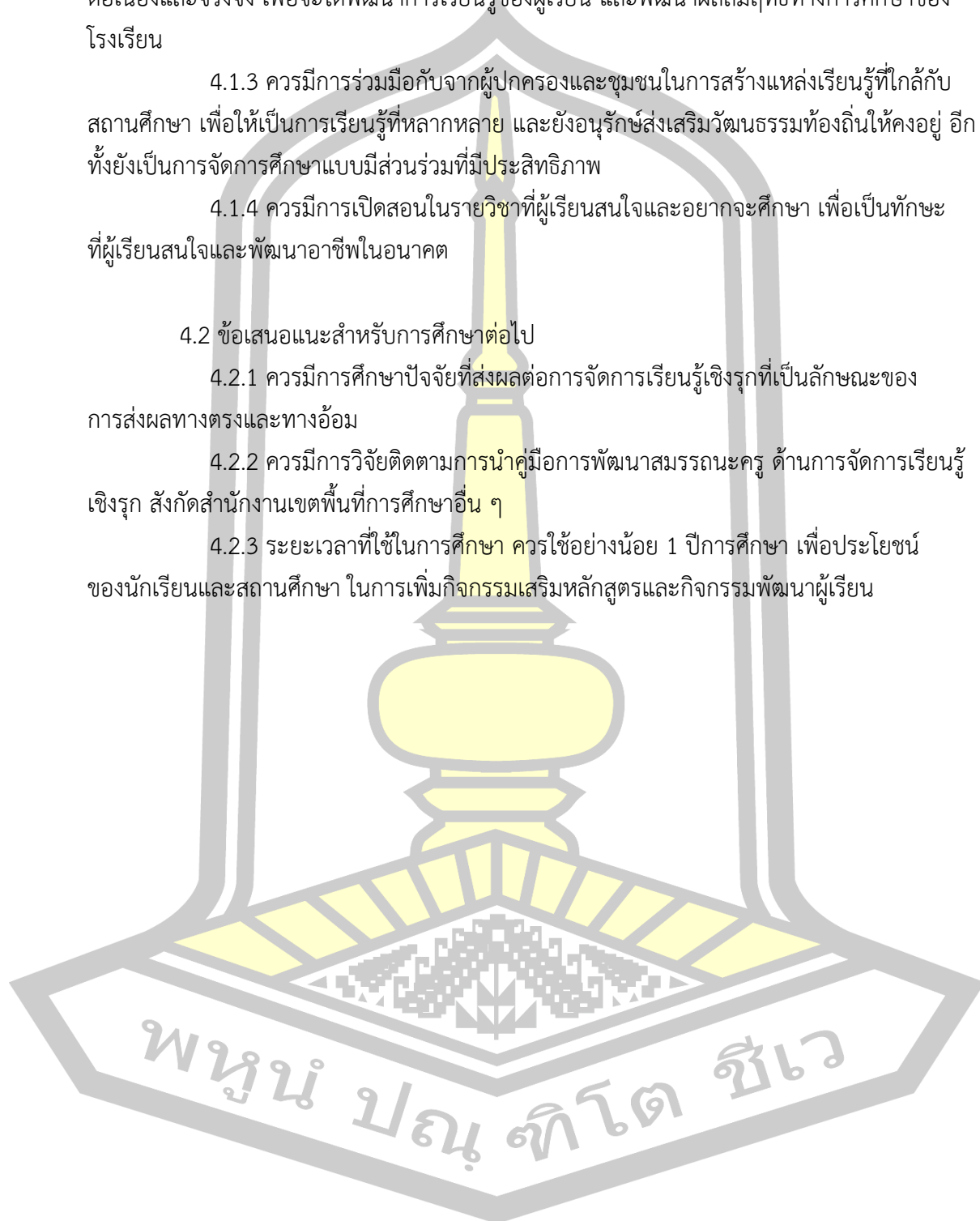
4.1.4 ควรมีการเปิดสอนในรายวิชาที่ผู้เรียนสนใจและอยากจะศึกษา เพื่อเป็นทักษะ ที่ผู้เรียนสนใจและพัฒนาอาชีพในอนาคต

#### 4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไป

4.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เป็นลักษณะของ การส่งผลทางตรงและทางอ้อม

4.2.2 ควรมีการวิจัยติดตามการนำคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

4.2.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ควรใช้อย่างน้อย 1 ปีการศึกษา เพื่อประโยชน์ ของนักเรียนและสถานศึกษา ในการเพิ่มกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ สุภากุล. (2557). *การจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning เพื่อให้ผู้เรียนรู้จริง*. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: ธารอักษร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กองวิจัยและพัฒนาส่งเสริมการเกษตร. (2551). *วิจัยเพื่อพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: กองวิจัยและพัฒนาส่งเสริมการเกษตร.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และ ธรินธร นามวรรณ. (2557). *การบริหารวิชาการและนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้* (2, Ed.). มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2543). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2555). *สื่อการสอนและมีกรอบมาจากสื่อพื้นฐานถึงสื่อดิจิทัล*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติพร ปัญญาภิญโญผล. (2549). *วิจัยเชิงปฏิบัติการ แนวทางสำหรับครู*. เชียงใหม่: นันทพันธ์พริน.
- กิติมา ปรีดีดีลภ. (2532). *กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต.
- เขมชาติ นานานนท์. (2548). *การพัฒนาบุคลากร*. ร้อยเอ็ด: มีโอเดีย.
- คมกริช ภูงกิง. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. มหาสารคาม.
- ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์. (2545). *การเขียนคู่มือ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จรัส เขียวเขี้ยว. (2548). *ประชุมเชิงปฏิบัติการ*. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: วี.พรินท์.
- จินตนา ท่วมกลาง. (2555). *การพัฒนาสื่อ / นวัตกรรมทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สถาพรบุคส์.
- จินตนา สุขสมแดน. (2554). *การพัฒนาคู่มือ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อักษรเจริญทัศน์.
- จิราภรณ์ ยกอินทร์. (2560). *การจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ชนกพร จุฑาสงษ์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2555). *การเรียนการสอน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

- ชาติรี เกิดธรรม. (2553). *เทคนิคการสอนแบบโครงงาน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชาตรี มณีศรี. (2538). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โสภณการพิมพ์.
- ชุตินา วรจันทร์. (2557). *การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (4, Ed.). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์. (2561). *คู่มือการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ณัฐพงษ์ สกกุลเลี้ยว. (2552). *ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมกับการเมืองไทย หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ถึงการรัฐประหาร พ.ศ.2500*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐกร สงคราม. (2554). *การออกแบบและพัฒนาวัสดุมีเดียเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดอกกรั๊ก แสนผล. (2559). *การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการชั้นเรียน สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ดารา ดาวดิ่งส์. (2557). *การพัฒนาบุคลากรในการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่านของนักเรียนโรงเรียนหนองโนวิทยา อำเภอหนองกุงศรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ดิเรก พรสีมา. (2559, November 3). *ครูไทย 4.0. มติชน*, p. 2.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2560). *ครูในยุคเทคโนโลยี*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ถวิล เกื้อกลางศ์. (2530). *การบริหารการศึกษสมัยใหม่ ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช.
- ทมนี สุขใส. (2560). *การประยุกต์ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบกระตือรือร้นสำหรับนักศึกษา ระดับมหาบัณฑิต ในมหาวิทยาลัยเอกชน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2560). *ครูและนักเรียนยุค 4.0*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทวีศักดิ์ สำนักวงศ์. (2558). *การพัฒนาครูด้านการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนนำร่องพัฒนศึกษา รัชมิ่งคลาภิเษก อำเภอหนอง จังหวัดขอนแก่น*. วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.
- ทักษิณ เกษตัน. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิวดีถ์ มณีโชติ. (2550). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: ธารอักษร.

- จร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์จำกัด.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). *การจัดการเรียนรู้แบบ Active learning* (2nd ed.). กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2553). *Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (7th ed.). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (9th ed.). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญหนุน ชาเสน. (2558). *การพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ประชา ตันเสนีย์. (n.d.). *การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในธุรกิจอุตสาหกรรมที่เป็นเลิศ*. วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา, 98, 31-38.
- ประทุม อังกูโรหิต. (2543). *ปรัชญาปฏิบัตินิยม : รากฐานปรัชญาการศึกษาในสังคม ประชาธิปไตย* (3rd ed.). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภา ศิริสุรพันธ์. (2550). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้าน การบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภูมิภาค ตะวันออก*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ปราณี โพธิสุข. (2550). *แนวทางการใช้การสนทนากลุ่มอย่างเต็มศักยภาพสำหรับการวิจัยในสถานศึกษาและ ชุมชน, ในเทคนิคการทำวิจัยในสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปาริชาติ ส่งเสริม. (2557). *การพัฒนาบุคลากรด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านอ่อมเม่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิจิตรา ธงพานิช. (2560). *การออกแบบและการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2550). *ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียน*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีไลวรรณ อินทร์รักษา. (2550). *การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเศษ บัณฑิตน์. (2556). *หลักและวิธีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิสนุ พองศรี. (2550). *การประเมินทางการศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: พรอพเพอร์ตี้พริ้น.

- พิสิษฐ์ แก้ววรรณะ. (2558). *การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เพ็ญพิชญา ภาไฉโงง. (2554). *การรับรู้ในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการ สถานศึกษาและ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลปทุมบุรีและสระบุรี. วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 1(กรกฎาคม-ธันวาคม)*.
- ไพโรจน์ ตีรณธนากุล. (2546). *การออกแบบและการผลิตบทเรียนคอมพิวเตอร์การสอนสำหรับ e-Learning*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ไพศาล เครือแสง. (2556). *เทคนิคการสอนเชิงรุก*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- ไพศาล น้อยสุวรรณ. (2553). *การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนพมนตรี สกกลศิลป์ศิริ. (2558). *การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: เทียนวัฒนา พรินท์ติ้ง.
- มะลิวัน สมศรี. (2558). *การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของครู*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2545). *การจัดทำคู่มือ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. (2537). *การประชุมเชิงปฏิบัติการ*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รพีพรรณ เทียมเดช. (2557). *การจัดการเรียนรู้. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2551). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์.
- รุ่งกานต์ มณีฉาย. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต2*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ละเอียต เอี่ยมสุวรรณ. (n.d.). *คู่มือการตรวจสอบผลการดำเนินงานโครงการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกรมควบคุมโรค.
- วรรณิ แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (2nd ed.)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราภรณ์ ศรีวิโรจน์. (2559). *หลักการจัดการเรียนรู้*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วาสนา แก้วหล้า. (2559). *การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน*. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- วิบูลย์ ไตวงษะบุตร. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิริยะ ฤกษ์พาณิชย์. (2559). *ห้องเรียนแห่งอนาคต เปลี่ยนครูให้เป็นโค้ช*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.



- วิไลวรรณ ทองเจริญ. (2558). *การวัดและประเมินผลในหน่วยงานพยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: เอ็นพีเพรส.
- วิวรรธน์ จันท์เทพย์. (2551). *สื่อและนวัตกรรมแห่งการเรียนรู้*. ปทุมธานี: สกายบุ๊ก.
- ศักดิ์ดา ไชกิจภิญโญ. (2548). *Active Learning สอนอย่างไร*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพงษ์ เศาภายน. (2548). *หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ* (2nd ed.). กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.
- ศุภศิลาป์ ด้รัรักษา. (25AD). ผลของโปรแกรมดูแลสุขภาพช่องปากด้วยการเรียนรู้เชิงกระบวนการ สนทนากลุ่มต่อพฤติกรรมการดูแลตนเองทางทันตสุขภาพของผู้ป่วยเบาหวาน ใน เขตพื้นที่ ให้บริการ สุขาภิบาลเทศบาลตำบลท่าคันโท อำเภอท่าคันโท จังหวัด กาฬสินธุ์. *วารสารทันตภิบาล*, 2(กรกฎาคม-ธันวาคม 2557), 45-58.
- สถาบันวิจัย องค์ความรู้สำนักงานโรคอุบัติใหม่. (2557). *คู่มือการประชุม*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.
- สมจิต จันท์ธนาย. (2557). *การออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สมชาย รัตน์ทองคำ. (2554). *การวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมนึก ปฏิพานนท์. (2550). *วิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาชั้นเรียน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2544). *การวัดผลการศึกษา*. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สรรรณู จินตภวัต. (2556). *การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร. (2557). *คู่มือการนิเทศ*. กำแพงเพชร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. (2561). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560*.บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 32.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือ การขอเลื่อนวิทยฐานะตาม คำสั่ง ว.21*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2531). *การบริหารโรงเรียนเอกชน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *สมรรถนะของข้าราชการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา* (2nd ed.). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

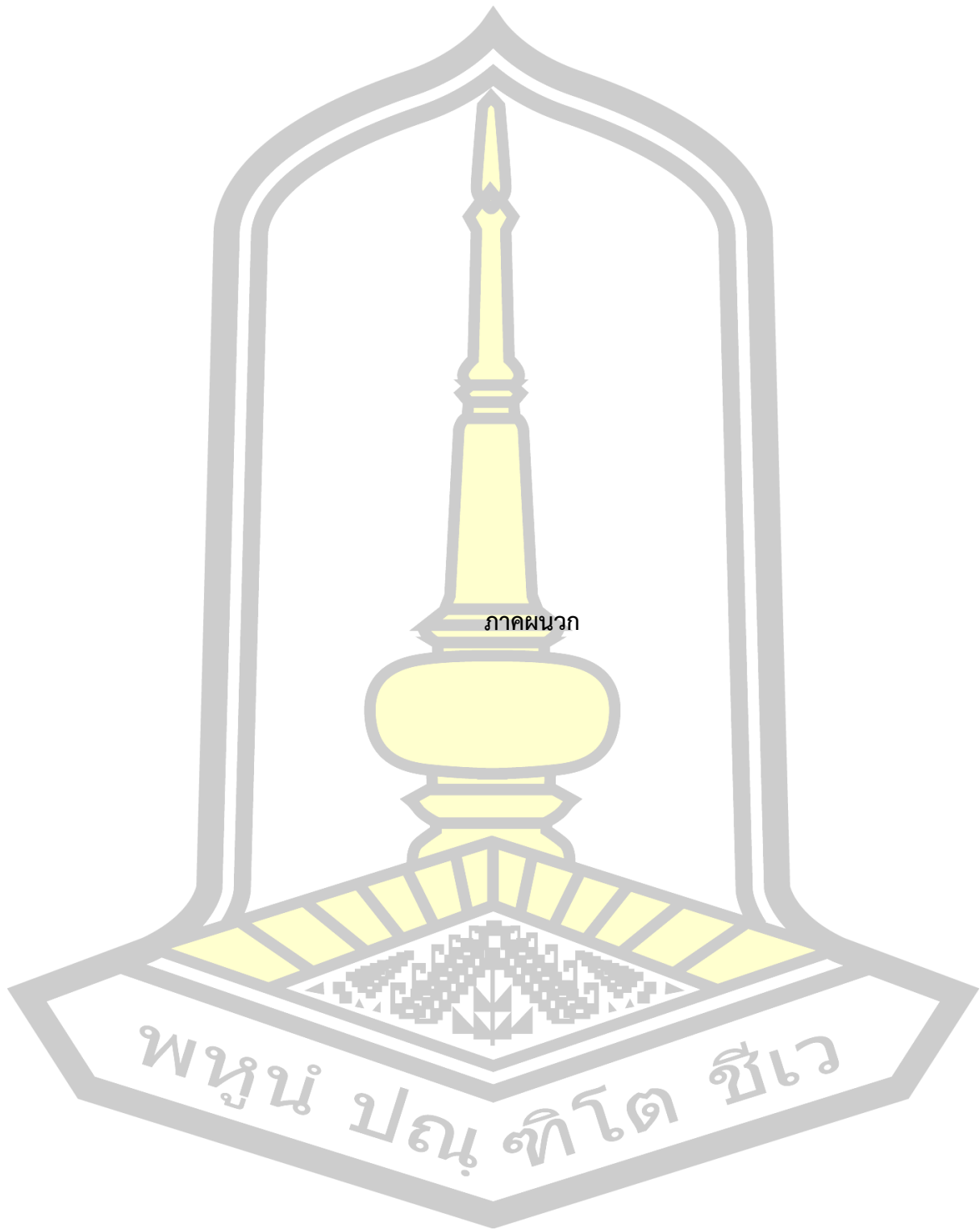
- สำนักงานพัฒนาบุคคลและถ่ายทอดเทคโนโลยีสหกรณ์. (2560). *การพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาบุคคลและถ่ายทอดเทคโนโลยีสหกรณ์.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2550). *คู่มือการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- สิริพัทธ์ เจษฎาวิโรจน์. (2549). *การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุกัลยา สารศาสตร์ปัญญา. (2552). *การประชุม*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์. (2555). *การวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุเทพ ชิตยวงษ์. (2562). *รายงานนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2550). *หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติทางการบริหารและพัฒนาการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพิช ชัยมงคล. (2555). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2553). *การเขียนผลงานวิชาการและบทความ*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติ.
- สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). *ข้าแหละสมรรถนะเพื่อพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- สุรพล พุฒคำ. (2544). *หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.
- แสน สมนึก. (2541). *คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ไสว พักขาว. (2544). *หลักการสอนสำหรับการเป็นครูมืออาชีพ*. กรุงเทพมหานคร: เอ็มพันธ์.
- หวน พิณรุฬันธ์. (2551). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- อนูรัตน์ อนันทนาธร. (2559). *หลักการบริหารบ้านเมือง*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิวัฒน์ สิริรัตนจิตต์. (2560). *การจัดการเรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ. (n.d.). *การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อมลวรรณ วีระธรรมโมและคณะ. (2559). *สอนอย่างไรให้นักศึกษามีความสนใจในการ เรียนรู้ : การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก(Active learning) เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- อรรถัย มูลคำ. (2542). *การบูรณาการหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพมหานคร: ที.พี. ปรีน.
- อรยา พูลทรัพย์. (2559). *การเขียนคู่มือ*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัย*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2540). *การบริหารงานอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: เทพรัตน์เพรส.
- อาณัติ รัตนธิกุล. (2553). *สร้างระบบ e-Learning ด้วย Moodle ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร: ยูเคชั่น.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2545). *แนวปฏิบัติ : กระบวนการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: บิ๊ก พอยท์.
- Anne Pyburn Craig. (2018). *Definition of Educational Administration*. New York: John Wiley Hesler.
- Ansari Ahmar. (2017). Development of teaching material using an Android. *Global Journal of Engineering Education (GJEE)*, 19(1), 72–76.
- Atkinson, D. (1993). *Teaching monolingual classes*. Limerick: University of Limerick.
- Berk, L. (1999). *Infants, children, and adolescents (3rd Edition)*. Boston: Allen & Bacon.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom. ERIC Clearinghouse on Higher Education*. Washington: George Washington University.
- Browning and Cockin. (1999). *How people learn*. Washington: THE NATIONAL ACADEMIES PRESS.
- Diaz Martinez. (2561). Learning Fortran with active learning and Flipped Classroom at undergraduate program. *Reunión Anual 2019 de La AAPT-MX*, 2.
- Gatot Hari Priowirjanto. (2561). *Southeast Asian Ministers of Education Secretariat*. Kertosono: SEAMEO.
- Geven K Attard. (2012). *Time for Student-Centred Learning*. Scotland: L. Wilson.
- Gordon Dryden & Jeanette Vos. (2005). *The new learning revolution*. London: Visions of Education S.
- Hammond and Baratz Snowden. (2548). *A Good Teacher in Every Classroom*. New York: The National Education.
- Harris. (1985). *Self-monitoring*. ITHAKA: JSTOR.
- J. Romiszowski. (1999). *Basic theory of teaching materials selection*. London: Nichols Publishing.
- Jack Welch. (2001). *WINNING*. New York: Wiley.
- James Matthew Alston. (2018). *Top 10 Best Economics*. New York: Wiley.

- Jennifer Kelly. (2015). Collaboration, Collegiality and Collective Reflection: A Case Study of Professional Development for Teachers. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 2(169).
- Jerry Nadler. (2012). *EPA's Response to the World Trade Center Collapse*. New York: Wiley.
- John C.Bean. (2554). *Engaging Ideas: The Professor's Guide to Integrating Writing, Critical Thinking and Active Learning in the Classroom*. New York: John Wiley Hesler.
- Kemmis, S. & M. R. (2521). *The Action Research Planer*. Victoria: Deakin. University.
- Kevin Patton. (2015). *Helping Teachers Help Themselves: Professional Development That Makes a Difference*. California State University.
- Kromann-Kelly. (2538). *Systematic Thinking*. New York: John Wiley Hesler.
- Kurt Lewin. (2489). *Organization Development and Society*. London: ROUTLEDGE.
- Maria Entezari. (2559). Active Learning and Flipped Classroom. *International Journal of Higher Education*, 5.
- Marja-KristiinaLerikkanen. (2016). Child-centered versus teacher-directed teaching practices: Associations with the development of academic skills in the first grade at school. *Early Childhood Research Quarterly*, 36(3), 145–156.
- McClelland, D. (1973). *Testing for Competency Rather than for Intelligence American Psychologist*. New York: Association Press.
- Meyers, C., & Jones, T. B. (1993). *Promoting active learning: Strategies for the collage classroom*. San Francisco: Jossey-Bass Plublisher.
- Morgan, D. L. (1988). *Focus group and qualitative research*. California: Sage.
- Olga Nessipbayeva. (2559). The Competencies of the Modern Teacher. *Education Society*, 2, 149.
- Peter F. Drucker. (2010). *Management Cases*. Chicago: HarperBusiness.
- Reiser Dempsey. (2007). *Constructivism Experiences in Teaching-Learning*. New York: 2014 Science and Education.
- Richard K. Betts. (1977). *Soldiers, statesmen, and cold war crises*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Risser, H. (1998). *Educational Governance and Administration*. New York: Prentice–Hall.
- Robert M. Gagne. (2007). *Principles of instructional design, 5th edition*. New York: Wiley.

- Rossella Santagata. (2016). *Preservice Teachers' Mathematics Teaching Competence: Comparing Performance on Two Measures*. University of California.
- Rylatt, A. and Lohan, K. (1995). *Creating Training Miracle*. Sydney: Prentice.
- S.K Kochhar. (2011). *School Administration and Management*. Uttar Pradesh: Sterling Publishers Pvt Ltd.
- Smit&Ragan. (2542). *Instructional Design*. New York: Maxeil Macmillian International.
- Sophia Faridi. (2559). *13 things that make Finland education successful*. New York: Jossey – Bass.
- Spencer, L. M. and S. M. S. (1993). *Competencies at Work : Model for superior Performance*. New York: Wiley.
- St. Thomas. (2018). *Measurement and Evaluation*. Minnesota: University of St. Thomas.
- Stacy Zeiger. (2558). *English Education*. Miami State: Miami University.

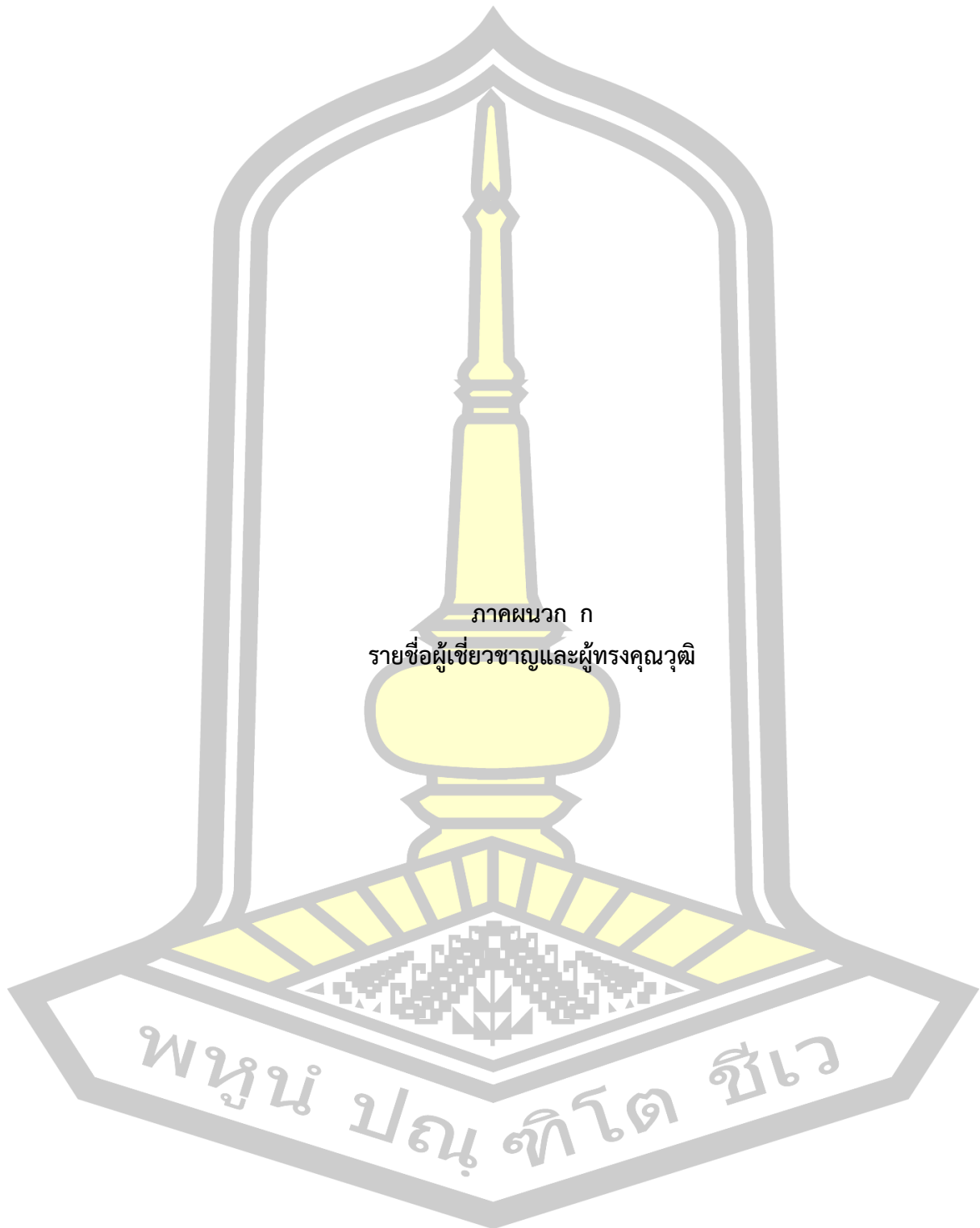




ภาคผนวก

พหุบัณฑิตยาลัย





### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

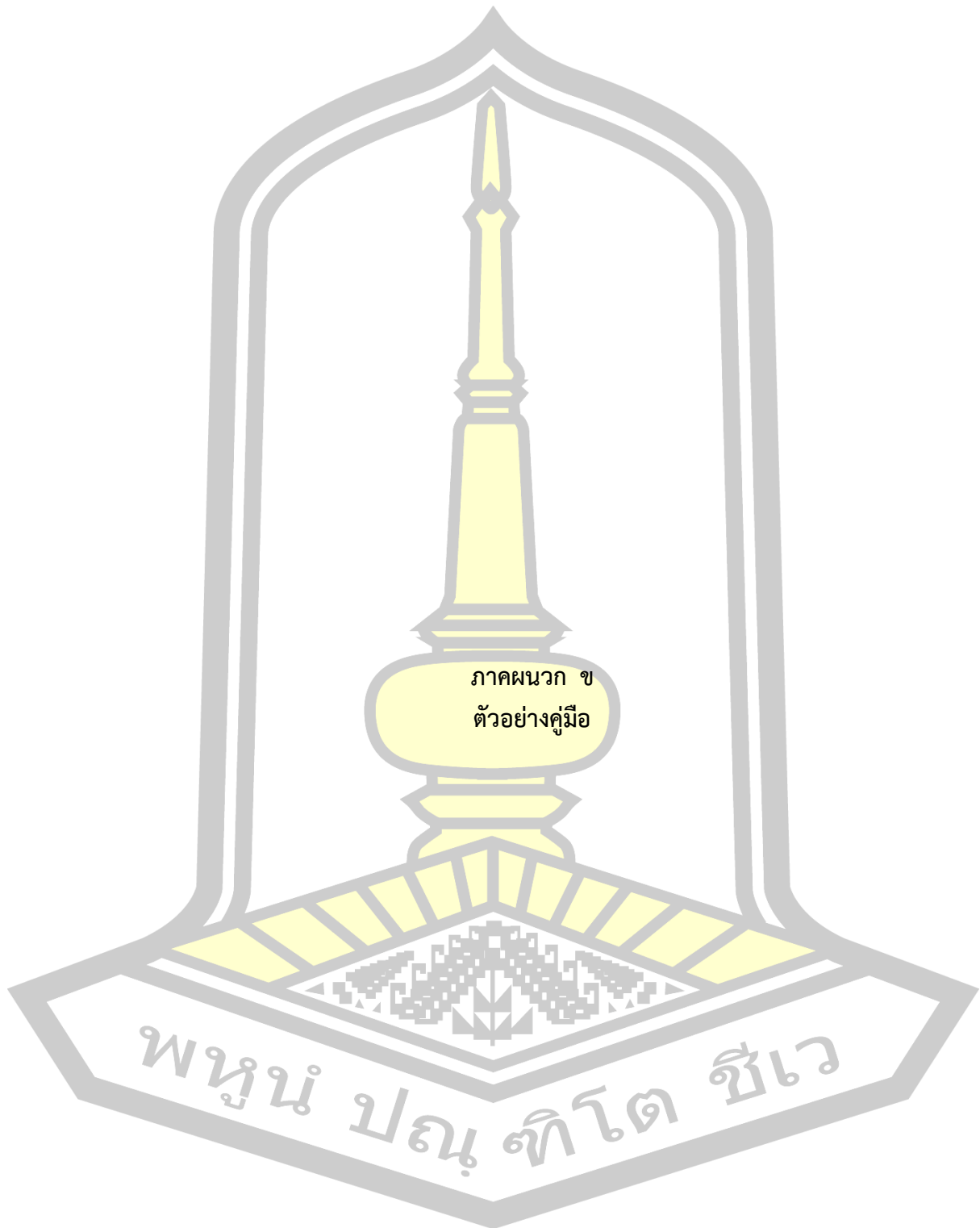
- บุรีรัมย์
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาคร อัมจักร วุฒิการศึกษา (กศ.ด.) เทคโนโลยีการศึกษา  
ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
  2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ วุฒิการศึกษา (ศษ.ด.) การบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
  3. อาจารย์ ดร.ประทวน วันนิจ วุฒิการศึกษา (ศษ.ด.) การบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง อาจารย์ ภาควิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
บุรีรัมย์
  4. ผู้อำนวยการวรินทร์ ปัดกอง วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตร การบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสมเสมีตวิทยา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32
  5. คุณครูสุทธิรา ไชยสงคราม วุฒิการศึกษา (ศษ.ม.)การบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32



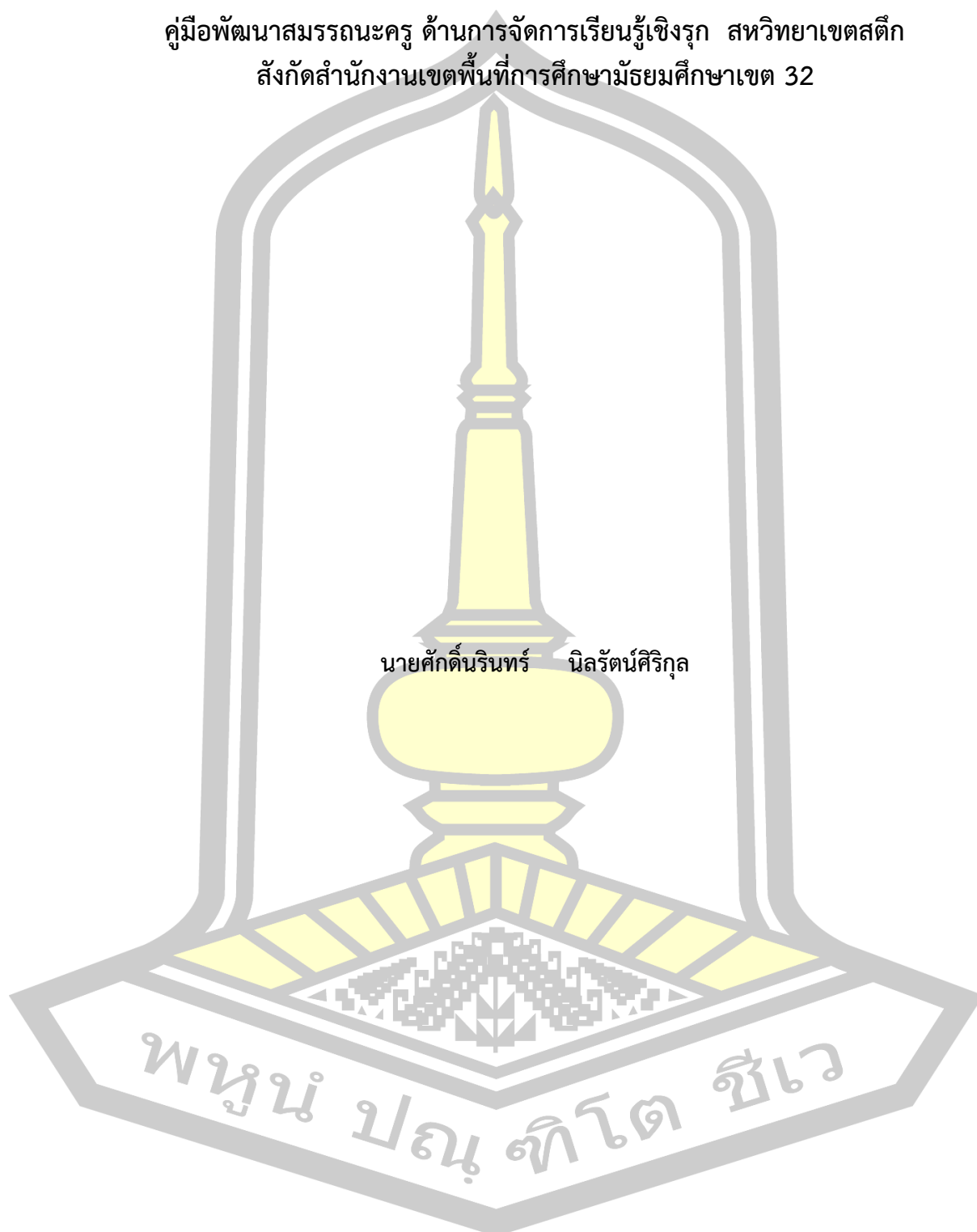
### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยันคู่มือ

- 1.นางสาวอภิณญาณ บุญอุไร วุฒิการศึกษา (วท.บ.) สาขาพลศึกษา  
ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32
- 2.นายกาญจนพงษ์ ตราชู วุฒิการศึกษา (ศศ.บ.) สาขาการบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองแกพิทยาคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
- 3.นายนิวัฒน์ โสพันนา วุฒิการศึกษา (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตราด อำเภอตูมใหญ่ จังหวัดบุรีรัมย์
- 4.นายไชยสิทธิ์ ผาเจริญ วุฒิการศึกษา (ค.ม.) สาขาหลักสูตรและการสอน  
ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองแกพิทยาคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
- 5.นางกรศิริ ศิริแก้ว วุฒิการศึกษา (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนเมืองแกพิทยาคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
- 6.นางสาวแสงจันทร์ สุขจิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนเมืองแกพิทยาคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
- 7.นางพิไลวรรณ ชั่งเสน (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา  
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนเมืองแกพิทยาคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

พูน ปณ ทัโต ชีเว



คู่มือพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตีก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32



สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

## คำนำ

คู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เล่มนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นสำหรับผู้บริหาร  
สถานศึกษา ครูผู้สอน ในสถานศึกษา สหวิทยาเขตสตึกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาเขต 32 และสังกัดอื่น ๆ เพื่อให้เป็นคู่มือในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้  
เชิงรุก

คู่มือฉบับนี้ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ 4 ด้าน  
ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การออกแบบการเรียนรู้ ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น  
สำคัญ ด้านที่ 3 และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และด้านที่ 4 การวัดและประเมินผล และเงื่อนไข  
ความสำเร็จ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สห  
วิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 นี้ จะเป็นการพัฒนาสมรรถนะ  
ครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในสถานศึกษาในสังกัดและทุกสังกัด สามารถนำไปใช้ให้บรรลุ  
วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษาต่อไป

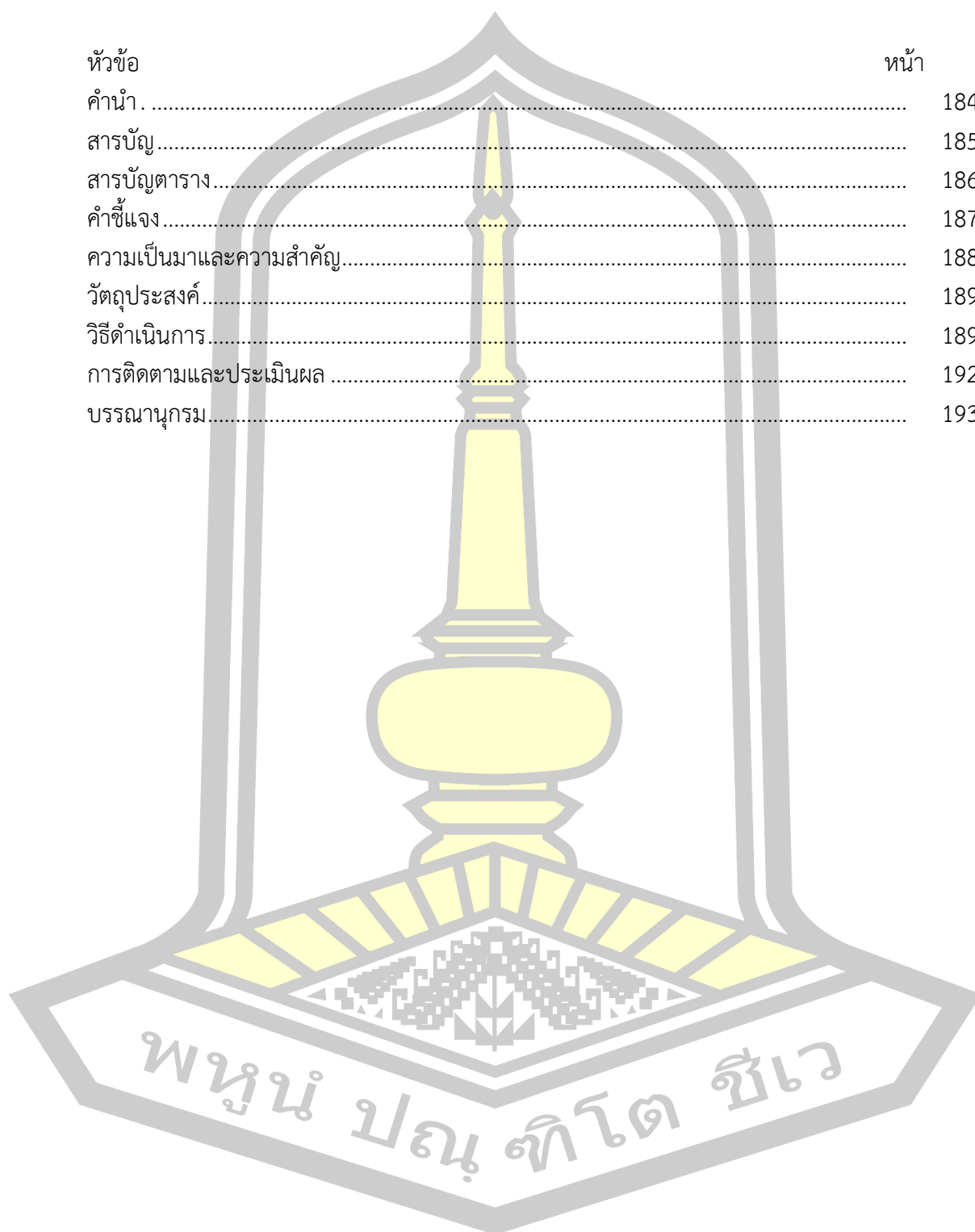
นายศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล





## สารบัญ

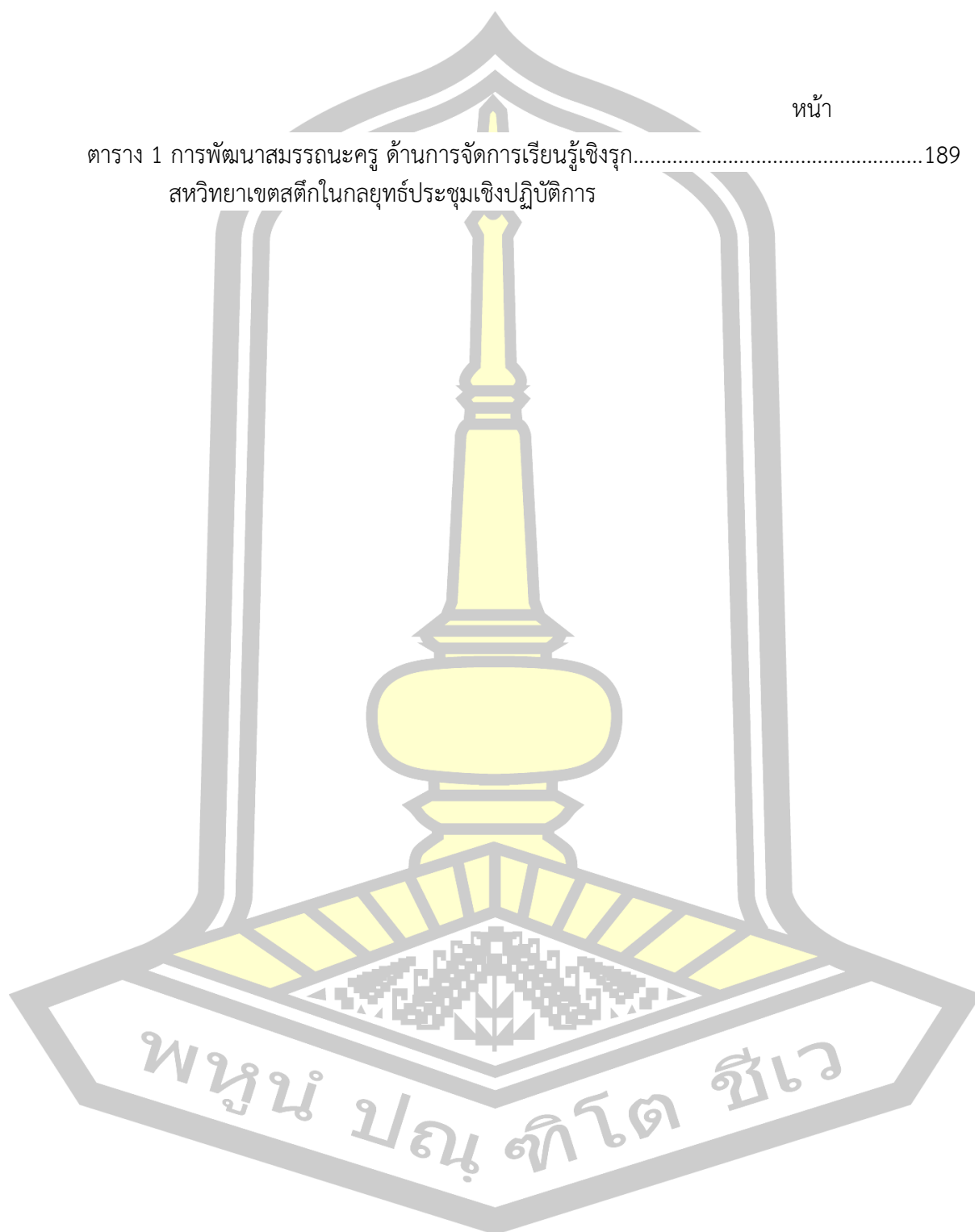
หัวข้อ	หน้า
คำนำ .....	184
สารบัญ .....	185
สารบัญตาราง .....	186
คำชี้แจง .....	187
ความเป็นมาและความสำคัญ .....	188
วัตถุประสงค์ .....	189
วิธีดำเนินการ .....	189
การติดตามและประเมินผล .....	192
บรรณานุกรม .....	193



## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	189
สหวิทยาเขตสตึกในกลยุทธ์ประชุมเชิงปฏิบัติการ	



## คำชี้แจง

คู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนี้ จัดทำขึ้นสำหรับผู้บริหาร ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 และบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่สนใจพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษาให้มากที่สุด ดังนั้นสิ่งที่ผู้ใช้คู่มือควรจะได้ทราบและตระหนักถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติ และข้อจำกัดในการใช้คู่มือฉบับนี้

1. คู่มือฉบับนี้ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ พัฒนาตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การออกแบบการเรียนรู้ ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านที่ 3 และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และด้านที่ 4 การวัดและประเมินผล ด้วยกลยุทธ์ประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ติดตาม และเงื่อนไขความสำเร็จ

2. ในการนำเสนอคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผู้ใช้สามารถนำไปปรับใช้ได้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ และระบบการบริหารของแต่ละแห่ง

3. การปฏิบัติตามคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะประสบผลสำเร็จได้จะต้องอาศัยหลักการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา

พหุ ประ โท ชีวะ

## คู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

### 1.ความเป็นมาและความสำคัญ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปรัชญาประสบการณ์นิยม และทฤษฎีการเรียนรู้แบบพุทธิปัญญานิยม ซึ่งมีแนวคิดมาจาก จอห์น ดิวอี้ นักปรัชญาการศึกษาได้แต่งหนังสือ DEMOCRACY AND EDUCATION ซึ่งเป็นหนังสือที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาในสหรัฐอเมริกาเป็นอย่างมาก ดิวอี้ เชื่อว่า ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้ได้ดีก็ต่อเมื่อผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (John C. Bean, 2554) ในทำนองเดียวกันกับนักวิชาการทางการศึกษา Bonwell; & Eison. (2534) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวการจัดการเรียนรู้ ที่ผู้เรียนมีการเรียนรู้ ที่มากขึ้นสามารถจดจำเนื้อหาการเรียนได้ยาวนานขึ้นมีการส่งเสริมความคิดขั้นสูงและการสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองของผู้เรียนโดยอาศัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และมีการส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยกันเป็นกลุ่มในชั้นเรียน

การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในประเทศฟินแลนด์ผู้นำในด้านการศึกษาโลก ได้มีการคัดเลือกนักเรียนที่มีผลการเรียนสูงมาฝึกหัดครู มีการจับโรงเรียนคู่พัฒนา อีกทั้งมีการย้ายโอนครูจากเมืองสู่ชนบท ชนบทสู่เมือง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การยกระดับคุณภาพครูและยังมีการกำหนดนโยบายที่ให้ครูสอนน้อยลง หัวใจการให้นักเรียนได้เรียนรู้มากขึ้น นำครูไปฝึกอบรม เพื่อให้รู้ถึงวิธีการ หรือแนวทางการสอนให้นักเรียนคิดเป็น (Sophia Faridi, 2559) ดังนั้นครูจึงต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ได้เรียนในสภาพที่ใกล้เคียงชีวิตจริงที่สุด ครูผู้สอนต้องเปลี่ยนเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน จากเน้นเรียนวิชาเพื่อได้ความรู้ ให้เลยไปสู่การพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อชีวิตในยุคใหม่ ให้เกิดทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครูมีหน้าที่เปลี่ยนจากเน้น สั่งสอนไปเป็นการจุดประกายความสนใจใฝ่รู้ (inspire) แก่ผู้เรียนให้ผู้เรียนและได้เรียนจากการลงมือปฏิบัติ (learning by doing) ทำให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 จากการลงมือปฏิบัติของตนเป็นที่ร่วมกับเพื่อนนักเรียน ซึ่งการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้เรียกว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (นันทลี พรธาดาวิทย์, 2559)

กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอให้ครูพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และได้นำแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยกำหนดเป็นนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ที่มุ่งหวังให้มีการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน เพื่อเอื้อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสมากขึ้นในการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีปฏิสัมพันธ์และรู้จักการทำงานเป็นทีม ได้ฝึกคิดวิเคราะห์วางแผน แก้ปัญหาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งมีโอกาสได้พัฒนาจิตใจให้เห็นคุณค่าของการเป็นคนดี ทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น และสังคมส่วนรวม และที่สำคัญต้องพัฒนาผู้เรียนให้ค้นหาศักยภาพและความชอบของตนเองได้ โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการนิเทศ ติดตามการดำเนินการตามนโยบาย (เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์ ,2561) ซึ่งจากการดำเนินการตามนโยบายพบว่า โดยภาพรวมการดำเนินโครงการส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยวัดจากความสามารถพัฒนาทักษะของผู้เรียนที่สามารถสร้างผลงานในการประกอบอาชีพและการแข่งขันใน

ระดับต่าง ๆ ของประเทศ (สุเทพ ชิตยวงษ์,2562) อีกทั้งได้มีการเสนอให้ครูผู้สอนพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

จากปัญหาการจัดการเรียนรู้ที่ได้เสนอข้างต้น เพื่อก่อให้เกิดผลดีต่อนโยบายแล้วยังส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเพื่อการแข่งขันในภาพรวมของประเทศ จึงควรนำแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาพัฒนาครู ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเป็นการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพต่อไป

## 2.วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้

2.2 เพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

## 3.วิธีดำเนินการ

การดำเนินพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 สามารถดำเนินการได้ดังตาราง 27 ดังนี้

ตาราง 1 การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึกในกลยุทธ์ประชุมเชิงปฏิบัติการ

กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	กลยุทธ์ในการพัฒนา	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	เป้าหมายของกิจกรรม
<b>1.กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ</b>	<b>4 ชั่วโมง</b>	1.การประชุมเชิงปฏิบัติการ	1.คู่มือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
1.การออกแบบการเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1 ชั่วโมง	2.การศึกษาด้วยตนเอง	2.แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อน-หลัง	
2.การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1 ชั่วโมง			
3.การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู	1 ชั่วโมง			
4.การวัดและประเมินผล	1 ชั่วโมง			

ตาราง 1 (ต่อ)

กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการกิจกรรม	กลยุทธ์ในการพัฒนา	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	เป้าหมายของกิจกรรม
<b>2.กิจกรรมการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</b> ประกอบด้วย 2 กิจกรรมย่อย คือ 2.1 กิจกรรมฝึกหัดเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2.2 กิจกรรมทดลองจัดการเรียนรู้เชิงรุก	6 ชั่วโมง  2 ชั่วโมง  4 ชั่วโมง	1.ประชุมเชิงปฏิบัติการ	1.แบบสังเกต 2.แบบสัมภาษณ์	เพื่อให้มีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้
<b>3.กิจกรรมการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</b>	1-4 สัปดาห์	การนิเทศติดตาม	1.แบบสังเกต 2.แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3.แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียน	-เพื่อติดตามการพัฒนาของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

#### 4.การติดตามและการประเมินผล

จากการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความรู้ ความเข้าใจและการนิเทศ ติดตาม เพื่อตัดสินการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนา และเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ควรแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1.ผู้บริหารสถานศึกษานุเคราะห์ทางการศึกษาที่สำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนา การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา เพราะฉะนั้นจึงต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน และการติดตามอย่างต่อเนื่อง

2.ครู และบุคลากรทางการศึกษา ต้องเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น



3.คณะกรรมการสถานศึกษา ต้องได้รับการอบรมพัฒนาในด้านการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด มีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4.ปฏิบัติตามคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5.มีการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

6.ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา



## บรรณานุกรม

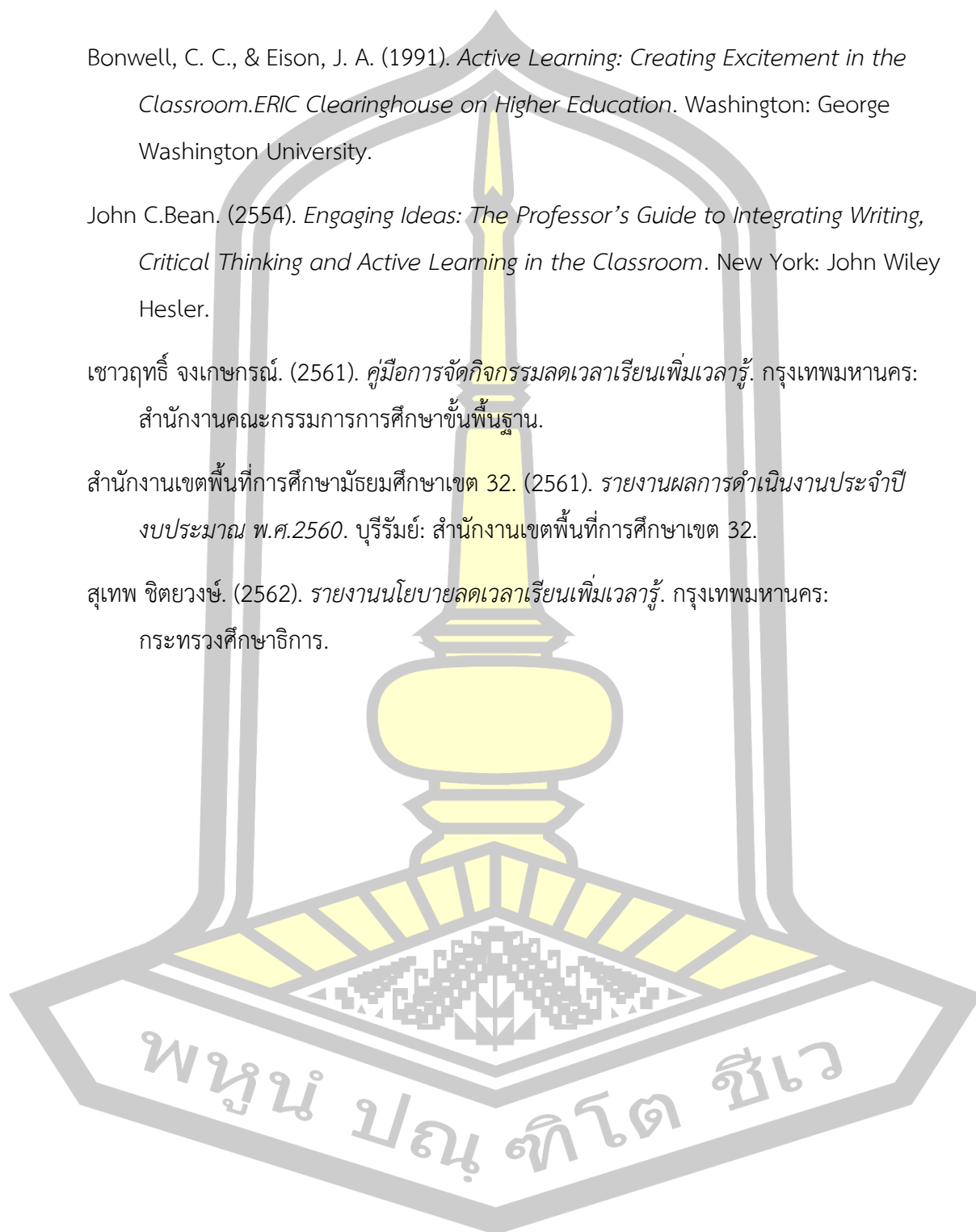
Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*. ERIC Clearinghouse on Higher Education. Washington: George Washington University.

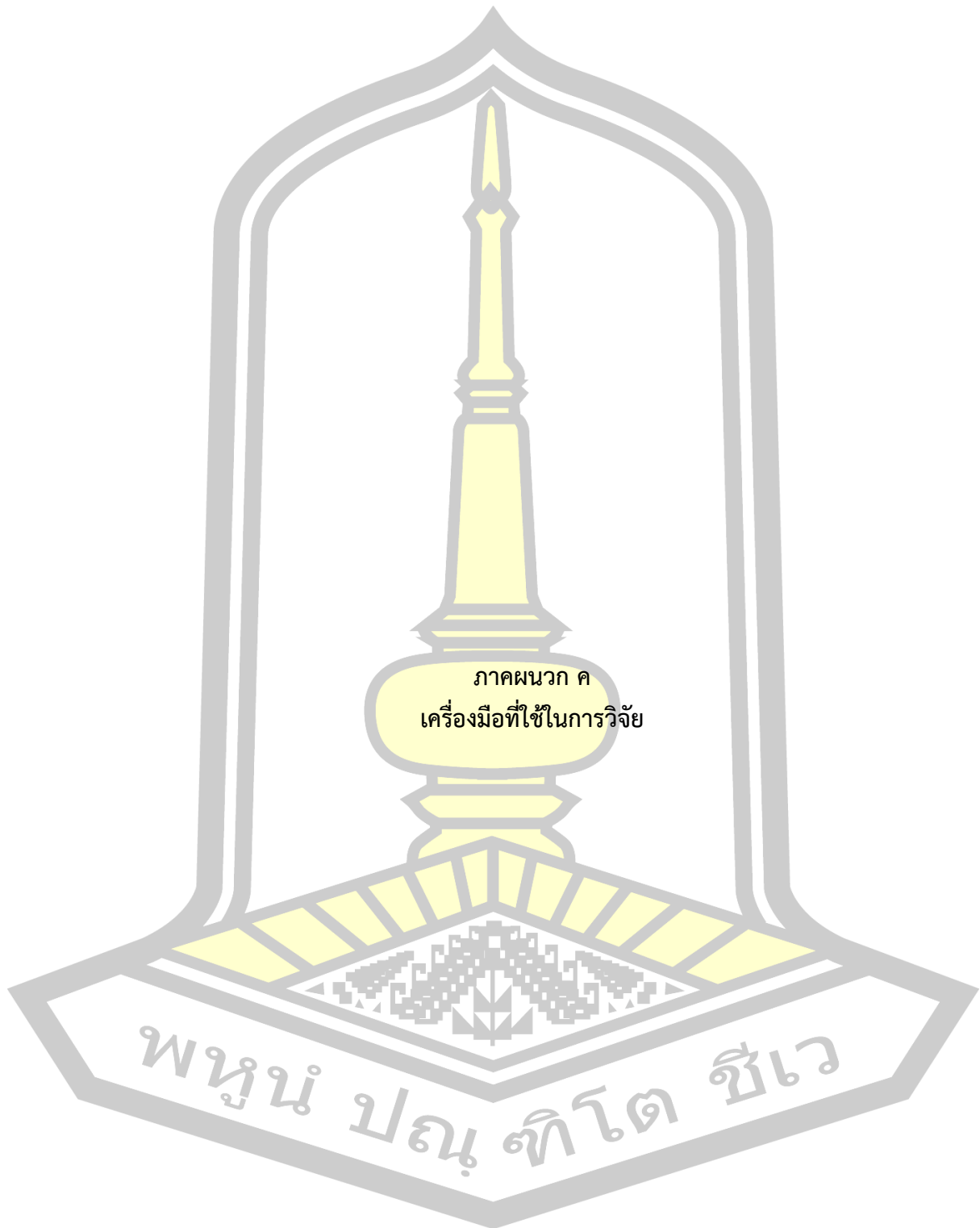
John C.Bean. (2554). *Engaging Ideas: The Professor's Guide to Integrating Writing, Critical Thinking and Active Learning in the Classroom*. New York: John Wiley Hesler.

เซาวฤทธิ จงเกษกรณ์. (2561). *คู่มือการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. (2561). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560*. บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 32.

สุเทพ ชิตยวงษ์. (2562). *รายงานนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.





**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ**  
**การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก**  
**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32**

**คำชี้แจง** ให้ -1 เมื่อเห็นว่าข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดให้  
 ให้ 0 เมื่อเห็นว่าไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดให้หรือไม่  
 ให้ 1 เมื่อเห็นว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดให้

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**

**เพศ**

ชาย  หญิง

**ปฏิบัติหน้าที่**

ครูผู้สอน  ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

รองผู้อำนวยการบริหารวิชาการ  ผู้อำนวยการโรงเรียน

**วิทยฐานะ**

ครูผู้ช่วย  ครู ค.ศ 1  ครูชำนาญการ  ครูชำนาญการพิเศษ  ครูเชี่ยวชาญ

รองผู้อำนวยการชำนาญการ  รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการชำนาญการ  ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

**ตอนที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก**

นิยามศัพท์เฉพาะ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	ข้อความ	ผลการพิจารณาความ สอดคล้อง			
		-1	0	1	ข้อเสนอ แนะ
1) การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึงกระบวนการศึกษา ทำ ความเข้าใจในหลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัดการ เรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียน ตามบริบทการเรียนรู้ กำหนด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และ ระยะเวลาในการจัดการเรียนการ สอนที่เหมาะสม การกำหนด เทคนิคการเรียนการสอน สื่อ การสอนที่เหมาะสม การสร้าง	1.การศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานและตัวชี้วัดการเรียนรู้				
	2.วิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและบริบทการ เรียนรู้				
	3.กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้				
	4.กำหนดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน				
	5.กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
	6.กำหนดระยะเวลาในการจัดการเรียน การสอนที่เหมาะสม				
	7.เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอน ที่เหมาะสมกับเนื้อหา				

ตาราง (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาความ สอดคล้อง			
		-1	0	1	ข้อเสนอ แนะ
เครื่องมือการวัดและแนวทางการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการ จัดการเรียนรู้ในอนาคต	8.เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับ เนื้อหาสาระ				
	9.กำหนดการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้				
	10.สร้างเครื่องมือในการประเมินผลการ เรียนรู้				
	11.ประเมินผลการจัดการเรียนรู้				
	12.การปรับปรุงการเรียนการสอน				
2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการ จัดประสบการณ์ ให้กับผู้เรียนทั้งระดับบุคคลและ กลุ่ม ที่เน้นความต้องการหรือ ความสนใจ สร้างการมีส่วนร่วม ในการเรียนรู้ ส่งเสริมบทบาท ผู้เรียนให้สามารถสร้างองค์ ความรู้ได้เอง และสามารถ นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน การสังเกตและ ประเมินพัฒนาการของผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ผล พัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุง ต่อไป	1.การศึกษาความต้องการหรือความ สนใจของผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการเรียนมากที่สุด				
	2.ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ ด้วยตนเอง				
	3.ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน				
	4.การใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การ แก้ปัญหาและการค้นพบความรู้				
	5.มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและ เชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง				
	6.เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดได้ทั้งในรูป เป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล				
	7.พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่าง โรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน				
	8.มีการสังเกตประเมินพัฒนาการของ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง				
	9.วิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการ ปรับปรุง				

## ตาราง (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิง รุก	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาความ สอดคล้อง			
		-1	0	1	ข้อเสนอ แนะ
3)การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการศึกษาและ วิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะและธรรมชาติของ ผู้เรียน ที่ส่งผลต่อการคิดและ สร้างสื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึง คุณภาพทั้งเวลาและ งบประมาณ การ ลือกสื่อการสอนที่สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ สาระสำคัญ ขนาดของผู้เรียน ความน่าสนใจ ความง่าย สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน ตลอดทั้ง การเก็บรักษา และ บำรุงรักษาที่สะดวกต่อการใช้ งาน นำผลการประเมิน ประสิทธิภาพสื่อการเรียนการ สอน มาปรับปรุงกระบวนการ จัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นต่อไป	1.การศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์ การเรียนรู้ที่กำหนดไว้				
	2.วิเคราะห์คุณลักษณะและธรรมชาติ ของผู้เรียน				
	3.คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณ และเวลาให้เหมาะสม				
	4.เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การเรียนรู้				
	5.เลือกสื่อการสอนที่ตรงกับลักษณะของ เนื้อหาของบทเรียน				
	6.เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับ ลักษณะของผู้เรียน				
	7.เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับ จำนวนของผู้เรียน				
	8.เลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน				
	9.เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจ และดึงดูดความสนใจ				
	10.เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งานง่าย เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก				
	11.นำผลที่ได้มาทำการปรับปรุงแก้ไข				
4)การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบ ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยการกำหนดจุดประสงค์ ขอบเขต คุณลักษณะ และ วิธีการ ที่ต้องการวัดตาม	1.การกำหนดจุดประสงค์และขอบเขต ของการวัดการเรียนรู้ของผู้เรียน				
	2.กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตาม จุดประสงค์ของการเรียนรู้				
	3.กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตาม สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน				



## ตาราง (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิง รุก	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาความ สอดคล้อง			
		-1	0	1	ข้อเสนอ แนะ
จุดประสงค์ให้สอดคล้องกับ สมรรถนะ คุณลักษณะที่ ต้องการวัดตามที่กำหนดไว้ใน แผนการจัดการเรียนรู้ การสร้าง เครื่องมือวัด และเกณฑ์ในการ ประเมินผลที่เหมาะสมอย่าง หลากหลาย การวิเคราะห์ผล การวัด และประเมินผลเพื่อนำไป ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนต่อไป	4.กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตาม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน				
	5.กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด				
	6.สร้างเครื่องมือวัด				
	7.ดำเนินการวัดตามวิธีการที่กำหนด				
	8.ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด				
	9.แปลความหมายผลการวัดและนำผล การวัดไปใช้				
	10.กำหนดจุดประสงค์การประเมินให้ สอดคล้องจุดประสงค์ของการเรียนรู้				
	11.กำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่าข้อมูลที่ได้จาก การวัด				
	12.รวบรวมข้อมูลจากการวัดหลาย ๆ แหล่ง				
	13.ประมวลและผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ ของทุกรายการที่วัดได้				
	14.วินิจฉัยชี้แจงและตัดสินโดยเทียบกับ เกณฑ์ที่ตั้งไว้				
	15.ประเมินการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้				
	16.ปรับปรุงพัฒนาการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้				

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก  
กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จึงขอความกรุณาให้ท่านให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

2.แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

พูน ปณ ภิโต ชีเว

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

**ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

**ปฏิบัติหน้าที่**

- ครูผู้สอน  ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
- รองผู้อำนวยการบริหารวิชาการ  ผู้อำนวยการโรงเรียน

**วิทยฐานะ**

- ครูผู้ช่วย  ครู ค.ศ 1  ครูชำนาญการ  ครูชำนาญการพิเศษ  ครูเชี่ยวชาญ
- รองผู้อำนวยการชำนาญการ  รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- ผู้อำนวยการชำนาญการ  ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

**ตอนที่ 2** ข้อคำถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อโดยละเอียดแล้วพิจารณาว่าสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

ของท่านอยู่ในระดับใดแล้วตัดสินใจทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

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

พูน ปณ ทิโต ชีเว





ข้อ	สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
36	ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด										
37	แปลความหมายผลการวัดและนำไปใช้										
38	กำหนดจุดประสงค์การประเมินให้สอดคล้อง จุดประสงค์ของการเรียนรู้										
39	กำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่าข้อมูลที่ได้จากการวัด										
40	รวบรวมข้อมูลจากการวัดหลาย ๆ แหล่ง										
41	วินิจฉัยชี้แจงและตัดสินโดยเทียบกับเกณฑ์ ที่ตั้งไว้										
42	ประเมินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้										
43	ปรับปรุงพัฒนาการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณ ท่านที่ให้ความอนุเคราะห์

พูน ปณ ทิโต ชีเว



## แบบสังเกต

การให้ความรู้แก่ผู้ร่วมศึกษา โดยการประชุมปฏิบัติการการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จุดประสงค์ : เพื่อสังเกตบรรยากาศการจัดกิจกรรมของการประชุมปฏิบัติการ

วันที่.....

สถานที่.....เวลา.....

การสังเกตครั้งที่.....

## รายการสังเกต

1. ความพร้อมและบรรยากาศของการประชุม

.....

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้เข้าร่วมประชุม.

.....

3. การแสดงความคิดเห็น การสะท้อนความคิด

.....

4. การนำผลการประชุมไปปฏิบัติ

.....

5. การสรุปผลการประชุม

.....

ความคิดเห็นของผู้สังเกต

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้สังเกต

(.....)

พูน ปณ ทิโต ชีเว

### แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

เรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้รับการสัมภาษณ์.....

วัน เดือน ปี .....

สถานที่สังเกต.....

ระยะเวลาที่สัมภาษณ์.....

รายการสัมภาษณ์

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.1 การออกแบบการเรียนรู้

ปัญหา.....

แนวทางการแก้ไข.....

1.2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ปัญหา.....

แนวทางการแก้ไข.....

1.3 การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้

ปัญหา.....

แนวทางการแก้ไข.....

1.4 การวัดและประเมินผล

ปัญหา.....

แนวทางการแก้ไข.....

ผู้สัมภาษณ์

.....

### แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

เรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

วัน เดือน ปี .....

หน่วยการเรียนรู้ที่ประเมิน.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....ระดับชั้นที่สอน.....

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
ส่วนหัวของแผนการจัดการเรียนรู้						
1	มีการกำหนดหน่วยการเรียนรู้ เรื่อง ระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้ และระดับชั้นที่จัดการเรียนรู้ ที่ชัดเจน					
มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด						
1	มีการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ สอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ.2550 ฉบับปรับปรุง 2560					
2	มีการกำหนดตัวชี้วัด สอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ.2550 ฉบับปรับปรุง 2560					
สาระสำคัญ						
1	มีการกำหนดสาระสำคัญของการเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
จุดประสงค์การเรียนรู้						
1	มีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ด้านความรู้(K)					
2	มีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ด้านทักษะกระบวนการ(P)					
3	มีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ด้านทัศนคติ(A)					
สมรรถนะที่สำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์						
1	มีการกำหนดสมรรถนะที่สำคัญที่นักเรียนจะได้เรียนรู้ มีความเหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้และสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง					
2	การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่นักเรียนจะได้เรียนรู้ มีความเหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้และสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง					
สาระการเรียนรู้/ความคิดรวบยอด						
1	มีการกำหนดสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
กิจกรรมการเรียนรู้						
1	กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาสาระ					
2	กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับระดับชั้นของผู้เรียน					
3	กิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับเวลาคาบสอน					
4	มีกิจกรรมที่บ่งบอกถึงขั้นนำเข้าสู่บทเรียน ขั้นดำเนินการสอน และขั้นสรุปการเรียนรู้					
5	กิจกรรมมีความหลากหลายและสามารถปฏิบัติได้จริง					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
6	กิจกรรมการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมกระบวนการคิดของนักเรียน					
7	กิจกรรมเน้นให้นักเรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง					
8	กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องแทรกคุณธรรมและค่านิยมที่พึงาม					
สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้						
1	วัสดุอุปกรณ์ สื่อและแหล่งเรียนรู้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระ					
2	นักเรียนได้ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง					
การวัดและประเมินผล						
1	นักเรียนทำชิ้นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความคิดมากกว่าการทำตามที่ครูกำหนดหรือการทำแบบฝึกหัดทั่วไป					
2	มีการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
3	ใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้					
4	นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล					

ระดับคุณภาพของผลงาน

5	หมายถึง	มีคุณภาพในระดับดีมาก	4	หมายถึง	มีคุณภาพในระดับดี
3	หมายถึง	มีคุณภาพในระดับพอใช้	2	หมายถึง	มีคุณภาพในระดับควรปรับปรุง
1	หมายถึง	คุณภาพในระดับไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน			
รวมคะแนน.....คะแนน (เต็ม 120 คะแนน)					
คิดเป็นคะแนนจริง.....คะแนน (เต็ม 100 คะแนน)					

### แบบประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

ครั้งที่.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สอน

1. รหัสวิชา / ชื่อวิชา.....ชั้น.....
2. แผนการสอนที่.....เรื่อง.....เวลา.....

ชั่วโมง

3. วันเดือนปีที่ประเมิน.....

ตอนที่ 2 การประเมินการเรียนการสอนตามสภาพจริง

5 = ดีเยี่ยม      4 = ดีมาก      3 = ดี      2 = พอใช้      1 = ปรับปรุง

ข้อ	สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
<b>การออกแบบการเรียนรู้</b>						
1	มีการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานและตัวชี้วัดการเรียนรู้					
2	มีการวิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้					
3	กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้					
4	กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
5	กำหนดระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม					
6	เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา					
7	เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ					
8	กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
<b>การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</b>						
9	ศึกษาความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากที่สุด					
10	ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง					
11	ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน					
12	มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง					
13	เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดได้ทั้งในรูปแบบกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล					
14	พัฒนาเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน					



ข้อ	สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
15	มีการสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
<b>การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้</b>						
16	ศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้					
17	วิเคราะห์คุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน					
18	คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและเวลาให้เหมาะสม					
19	เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้					
20	เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน					
21	เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน					
22	เลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของชั้นเรียน					
23	เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ					
24	เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งานง่าย เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก					
<b>การวัดและประเมินผล</b>						
25	กำหนดจุดประสงค์และขอบเขตของการวัดการเรียนรู้ของผู้เรียน					
26	กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้					
27	กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน					
28	กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด					
29	ดำเนินการวัดตามวิธีการที่กำหนด					
30	ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด					
31	แปลความหมายผลการวัดและนำผลการวัดไปใช้					
32	กำหนดจุดประสงค์การประเมินให้สอดคล้องจุดประสงค์ของการเรียนรู้					
33	กำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่าข้อมูลที่ได้จากการวัด					
34	รวบรวมข้อมูลจากการวัดหลาย ๆ แหล่ง					
35	วินิจฉัยชี้แจงและตัดสินโดยเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้					

## ข้อเสนอแนะ

การออกแบบการเรียนรู้ .....

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....

การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้.....

การวัดและประเมินผล.....

## ระดับคุณภาพของผลงาน

- |   |         |                                     |   |         |                            |
|---|---------|-------------------------------------|---|---------|----------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีคุณภาพในระดับดีมาก                | 4 | หมายถึง | มีคุณภาพในระดับดี          |
| 3 | หมายถึง | มีคุณภาพในระดับพอใช้                | 2 | หมายถึง | มีคุณภาพในระดับควรปรับปรุง |
| 1 | หมายถึง | คุณภาพในระดับไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน |   |         |                            |

รวมคะแนน.....คะแนน (เต็ม 175 คะแนน)

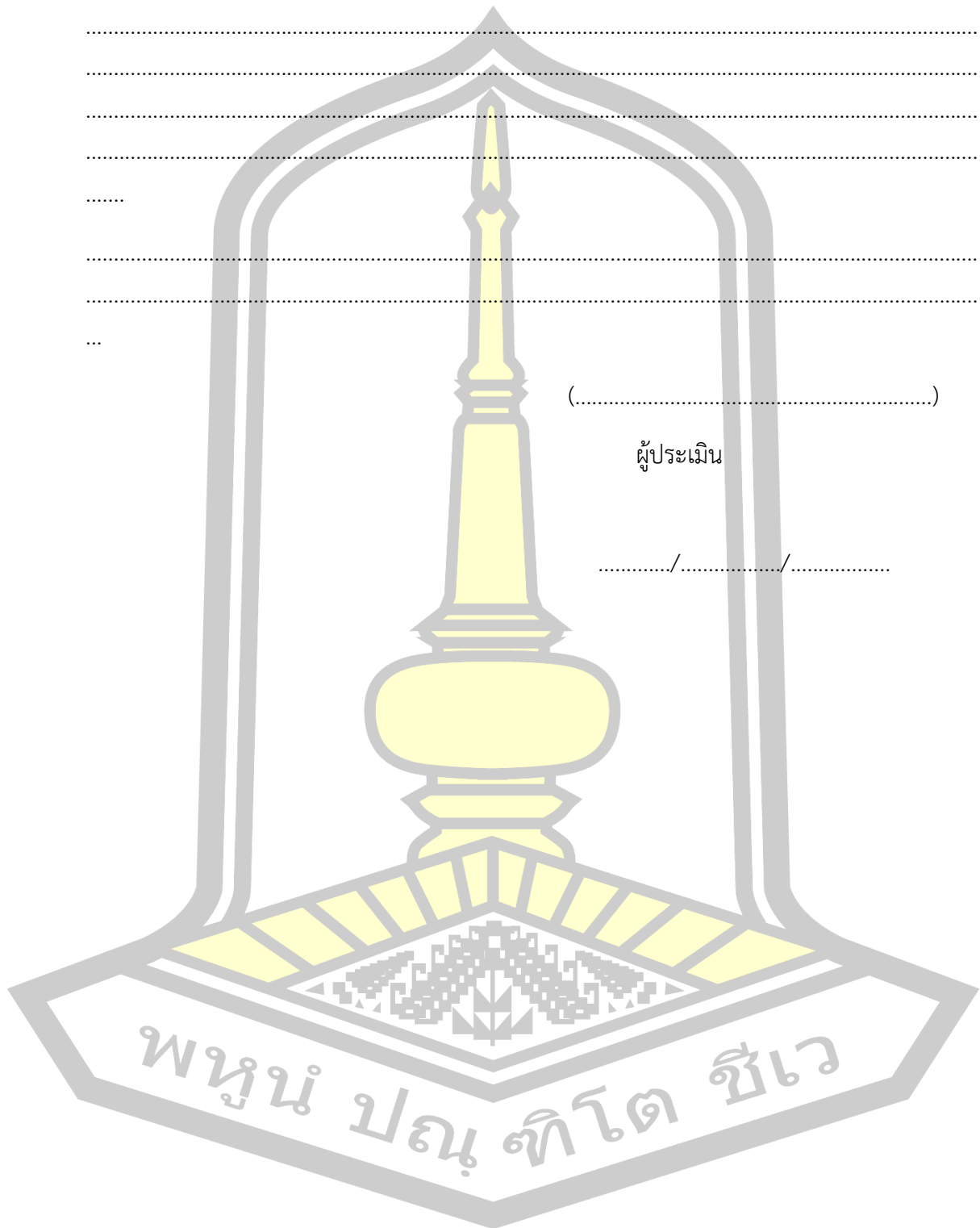
คิดเป็นคะแนนจริง.....คะแนน (เต็ม 100 คะแนน)

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน/สังเกตการณ์สอน  
(.....)

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



## ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

### แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1

กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
หน่วยการเรียนรู้ : พุทธสาวก ชาดก และพุทธศาสนิกชนตัวอย่าง	จำนวน 6 ชั่วโมง
เรื่อง : จุฬเสฏฐิชาดกและวันฉัตรโกชาดก	จำนวน 2 ชั่วโมง

#### มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

- มาตรฐาน ส 1.1 รู้และเข้าใจประวัติ ความสำคัญ ศาสนา หลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือและศาสนาอื่น มีศรัทธาที่ถูกต้อง ยึดมั่น และปฏิบัติตามหลักธรรม เพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข
- ม.1/4 วิเคราะห์และประพจน์ติดตามแบบอย่างการดำเนินชีวิตและข้อคิดจากประวัติสาวก ชาดก เรื่องเล่า และศาสนิกชนตัวอย่างตามที่กำหนด

#### สาระสำคัญ

การศึกษาชาดก ซึ่งเป็นเรื่องราวของพระโพธิสัตว์มาบำเพ็ญบารมี โดยใช้การคิดวิเคราะห์อย่างเป็นเหตุ เป็นผลนั้น ย่อมทำให้ได้ข้อคิดสำคัญ ซึ่งนำมาเตือนสติและนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมได้

#### จุดประสงค์การเรียนรู้

1. อธิบายข้อคิดจากชาดก (K)
2. วิเคราะห์ข้อคิดและนำข้อคิดจากชาดกไปใช้ในการดำเนินชีวิต (P)
3. เห็นคุณค่าและความสำคัญของการปฏิบัติตามข้อคิดที่ได้จากชาดก (A)

#### สมรรถนะที่สำคัญ

- 1) ความสามารถในการสื่อสาร
- 2) ความสามารถในการคิด
- 3) ความสามารถในการทักษะการใช้ชีวิต

#### คุณลักษณะอันพึงประสงค์

- 1) มีวินัย 2) มุ่งมั่นในการทำงาน 3) ใฝ่เรียนรู้

#### สาระการเรียนรู้

จุฬเสฏฐิชาดกและวันฉัตรโกชาดก

#### กิจกรรมการเรียนรู้

##### ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ครูนำวีดิโอการแสดงธรรมของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ในเรื่อง อพชาดก ในนักเรียนได้ดูและวิเคราะห์ข้อคิดที่ได้จากเรื่องนี้

### ขั้นสอน

2. นักเรียนร่วมกันศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับชาตก : จุฬเสฏฐิชาตกและวัฒนาโรหชาตก จากหนังสือเรียนและแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ เพิ่มเติม

3. นักเรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุฬเสฏฐิชาตก แล้วสรุปเป็นความคิดรวบยอดโดยใช้คำถาม ดังนี้

- เพราะเหตุใดชายหนุ่มผู้เป็นเด็กรับใช้จึงกลายเป็นเศรษฐี  
(ตัวอย่างคำตอบ เพราะรู้จักการทำให้ทรัพย์สินที่มีมูลค่าเพียงเล็กน้อยเพิ่มพูนมูลค่าให้มากขึ้นได้ โดยใช้สติปัญญาของตนเอง)

- จุฬเสฏฐิมีคุณธรรมแบบอย่างที่ดีอย่างไร  
(ตัวอย่างคำตอบ มีความเพียรพยายามและอดทน รู้จักตัดัญเศรษฐีผู้ให้โอกาสตน และมีปัญญาฉลาดสามารถสร้างฐานะด้วยทรัพย์สินที่มีมูลค่าเพียงเล็กน้อยได้)

- ชาตกเรื่องนี้ให้ข้อคิดอย่างไร  
(ตัวอย่างคำตอบ ให้รู้จักการใช้ปัญญาในการแสวงหาทรัพย์สิน)

4. นักเรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนาโรหชาตก แล้วสรุปเป็นความคิดรวบยอดโดยใช้คำถาม ดังนี้

- เพราะเหตุใดสุนัขจึงจอกจิ้งออกอุบายให้ราชสีห์และเสือโคร่งแตกแยกกัน  
(ตัวอย่างคำตอบ เพราะอยากจะกินเนื้อของราชสีห์และเสือโคร่ง)

- ราชสีห์และเสือโคร่งเชื่อในคำยุยงของสุนัขจอกจิ้งหรือไม่ อย่างไร  
(ตัวอย่างคำตอบ ไม่เชื่อ เพราะทั้งสองได้ไปสอบถามกันและกัน จึงรู้ความจริงว่าสุนัขจอกจิ้งต้องการให้ทั้งสองแตกความสามัคคีกัน)

- ราชสีห์และเสือโคร่งเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียนอย่างไร  
(ตัวอย่างคำตอบ การมีความรักความสามัคคีของหมู่คณะ)

- ชาตกเรื่องนี้ให้ข้อคิดอย่างไร  
(ตัวอย่างคำตอบ ให้รู้จักการใช้สติปัญญาพิจารณาไตร่ตรองก่อนที่จะเชื่ออะไร)

5. นักเรียนร่วมกันวิเคราะห์ตัวอย่างสถานการณ์ที่สอดคล้องกับชาตก แล้วสรุปเป็นความคิดรวบยอด โดยใช้คำถาม ดังนี้

5.1 เอกชัยเรียนจบมานานแล้ว แต่ยังหางานไม่ได้จึงรู้สึกท้อใจกลับไปอยู่บ้านกับพ่อแม่ ตอนนี้เขายังต้องขอเงินพ่อแม่มาใช้จ่าย

- ถ้านักเรียนเป็นเพื่อนกับเอกชัยจะนำข้อคิดจากจุฬเสฏฐิชาตกมาแนะนำอย่างไร  
(ตัวอย่างคำตอบ ทรัพย์สินจะงอกเงยขึ้นได้ ถ้าเรารู้จักแสวงหาหนทางสร้างรายได้)

- ถ้าเอกชัยปฏิบัติตามคำแนะนำจะเกิดผลอย่างไร  
(ตัวอย่างคำตอบ มีรายได้ เพื่อใช้จ่ายและเห็นคุณค่าในตัวเอง)

5.2 น้ำฝนทำงานอยู่กลุ่มเดียวกับปลายฟ้า แต่ดอกหญ้าไปบอกกับน้ำฝนว่าปลายฟ้ามาบ่นว่าน้ำฝนไม่ทำงาน ที่งานเสร็จได้เป็นเพราะปลายฟ้าทำคนเดียว



- ถ้านักเรียนเป็นน้ำฝนจะนำข้อคิดที่ได้จากวัฒนธรรมโรคหัดมาแก้ปัญหาอย่างไร  
(ตัวอย่างคำตอบ ใช้สติไตร่ตรองหาข้อเท็จจริง ไม่เชื่อคำยุยงของผู้อื่นง่าย ๆ)
- ถ้านักเรียนปฏิบัติตามข้อคิดที่ได้จะเกิดผลดีอย่างไร  
(ตัวอย่างคำตอบ เกิดความสามัคคี ไม่เกิดปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งกัน)

### ขั้นสรุป

6. นักเรียนคิดประเมินเพื่อเพิ่มคุณค่า แล้วสรุปเป็นความคิดรวบยอด โดยใช้คำถาม ดังนี้

- การศึกษาชาดกก่อให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างไร  
(ตัวอย่างคำตอบ เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน และสามารถนำข้อคิดที่ได้มาเป็น

### แบบอย่าง

#### ในการดำเนินชีวิต)

7. นักเรียนเลือกชาดกที่สนใจมา 1 เรื่อง และเสนอแนวทางการปฏิบัติตนตามข้อคิดจากชาดก และบอกผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติในชิ้นงานที่ 4 เรื่อง ชาดก

8. นักเรียนตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของชิ้นงาน หากพบข้อผิดพลาดให้ปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

9. นักเรียนร่วมกันสรุปสิ่งที่เข้าใจเป็นความรู้ร่วมกัน ดังนี้

ชาดกเป็นเรื่องราวในอดีตชาติของพระพุทธเจ้า ซึ่งให้ข้อคิดที่สามารถนำไปใช้

ในการดำเนินชีวิตได้

10. นักเรียนออกมานำเสนอชิ้นงานให้เพื่อนฟังหน้าชั้นเรียน

11. นักเรียนร่วมกันอภิปรายสรุปเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้เห็นการคิดเชิงระบบและวิธีการทำงานที่มีแบบแผน

12. นักเรียนร่วมกันจัดทำหนังสือนิทานชาดกขนาดพกพา จากนั้นนำผลงานไปเก็บไว้ในมุมหนังสือของห้องเรียนหรือห้องสมุด เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้อ่าน ได้ศึกษาต่อไป

13. นักเรียนประเมินตนเองหลังการเรียนรู้ ในประเด็นต่อไปนี้

- สิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้ในวันนี้คืออะไร
- นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด
- นักเรียนพึงพอใจกับการเรียนรู้ในวันนี้หรือไม่ เพียงใด
- นักเรียนจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว และสังคมทั่วไปได้อย่างไร

จากนั้นแลกเปลี่ยนตรวจสอบขั้นตอนการทำงานทุกขั้นตอนว่าจะเพิ่มคุณค่าไปสู่สังคม เกิดประโยชน์ต่อสังคมให้มากขึ้นกว่าเดิมในขั้นตอนใดบ้าง สำหรับการทำงานในครั้งต่อไป

8. นักเรียนแต่ละกลุ่มร่วมกันสรุปความรู้เรื่อง ที่มาของศักราชระบบต่างๆ

9. ครูแนะนำให้นักเรียนนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาประวัติศาสตร์ต่อไป

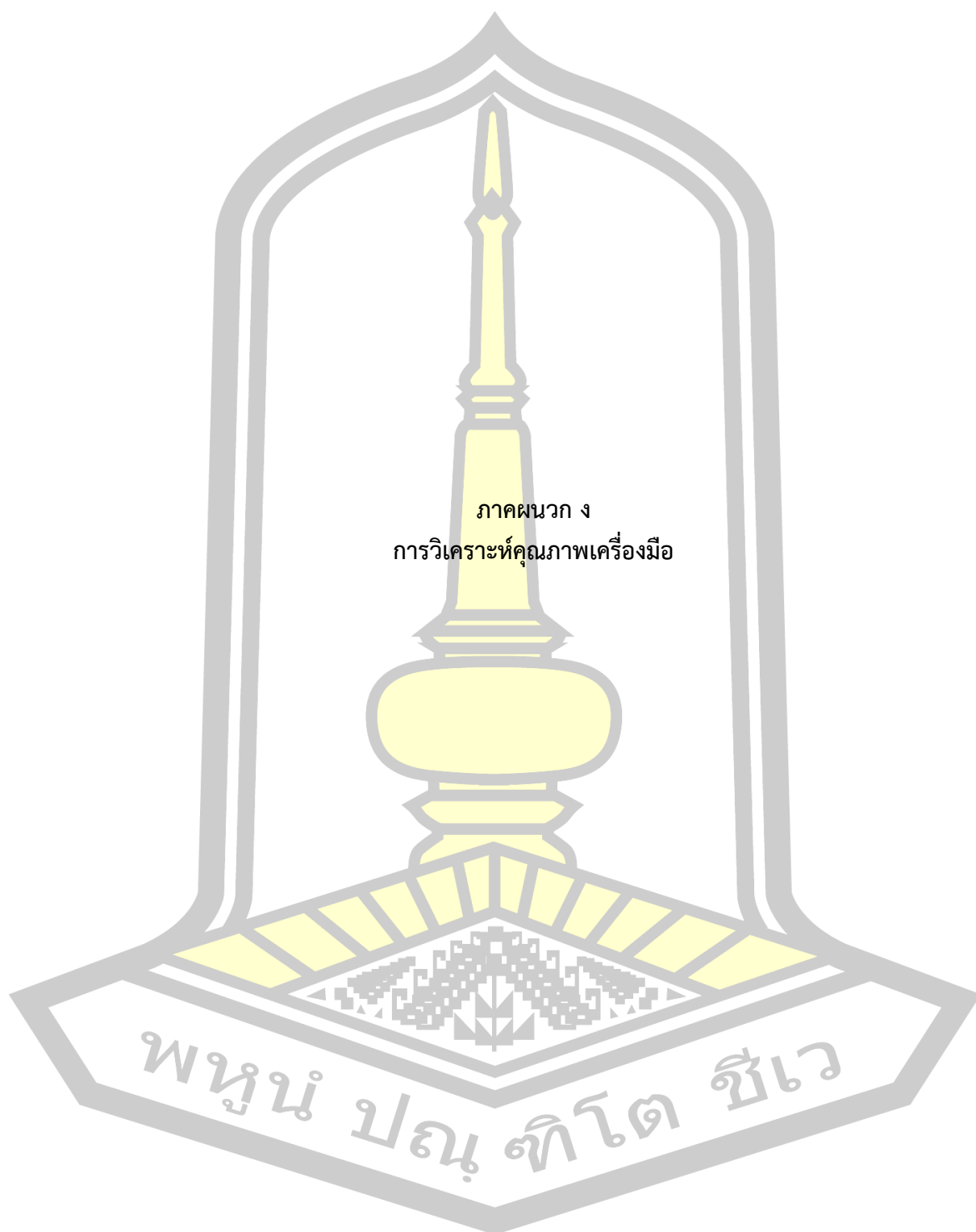
### สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. หนังสือเรียน รายวิชาพื้นฐาน พระพุทธศาสนา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ของสถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.)
2. ตัวอย่างสถานการณ์ที่สอดคล้องกับชาดก
3. แหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

### การวัดและประเมินผล

1. ประเมินความรู้ เรื่อง ชาดก : จุฬเสฏฐิชาดกและวันฉัตรชาดก (K) ด้วยแบบทดสอบ
2. ประเมินชิ้นงาน เรื่อง ชาดก (P) ด้วยแบบประเมิน
3. ประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ใฝ่เรียนรู้ (A) ด้วยแบบประเมิน

รายการการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	4	3	2	1
การเขียนอธิบายหรือสรุปแนวทางการปฏิบัติตามข้อคิดและผลที่เกิดจากการปฏิบัติตามแบบอย่างคุณธรรมชาดก	เขียนอธิบายหรือสรุปแนวทางการปฏิบัติตามข้อคิดและผลที่เกิดจากการปฏิบัติตามแบบอย่างคุณธรรมชาดกได้สัมพันธ์กัน มีการเชื่อมโยงให้เห็นเป็นภาพรวม แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับตนเอง และผู้อื่น	เขียนอธิบายหรือสรุปแนวทางการปฏิบัติตามข้อคิดและผลที่เกิดจากการปฏิบัติตามแบบอย่างคุณธรรมชาดกได้ มีการจำแนกข้อมูลหรืออธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับตนเอง อย่างเป็นเหตุเป็นผล	เขียนอธิบายหรือสรุปแนวทางการปฏิบัติตามข้อคิดและผลที่เกิดจากการปฏิบัติตามแบบอย่างคุณธรรมชาดกได้ สอดคล้องกับข้อมูล มีการเขียนขยายความและมีการยกตัวอย่างเพิ่มเติมให้เข้าใจง่าย	เขียนอธิบายหรือสรุปแนวทางการปฏิบัติตามข้อคิดและผลที่เกิดจากการปฏิบัติตามแบบอย่างคุณธรรมชาดกได้ แต่ไม่สอดคล้องกับข้อมูล เขียนตามที่ได้ ไม่มีการอธิบายเพิ่มเติม



**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ**  
 การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

**คำชี้แจง** ให้ -1 เมื่อเห็นว่าข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดให้  
 ให้ 0 เมื่อเห็นว่าไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดให้หรือไม่  
 ให้ 1 เมื่อเห็นว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดให้

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**

**เพศ**

ชาย  หญิง

**ปฏิบัติหน้าที่**

ครูผู้สอน  ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

รองผู้อำนวยการบริหารวิชาการ  ผู้อำนวยการโรงเรียน

**วิทยฐานะ**

ครูผู้ช่วย  ครู ค.ศ 1  ครูชำนาญการ  ครูชำนาญการพิเศษ  ครูเชี่ยวชาญ

รองผู้อำนวยการชำนาญการ  รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการชำนาญการ  ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

**ตอนที่ 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก**

นิยามศัพท์เฉพาะ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ข้อความ	ผลการพิจารณา ความสอดคล้อง	
		ผลรวม ค่า IOC	แปล ผล
1) การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการศึกษา ทำความเข้าใจในหลักสูตร มาตรฐานและตัวชี้วัดการเรียนรู้ การศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนตามบริบทการเรียนรู้ กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม การกำหนดเทคนิคการเรียนการสอน สื่อการสอนที่เหมาะสม การสร้างเครื่องมือการวัดและแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	1.การศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานและตัวชี้วัดการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
	2.วิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้	0.8	ใช้ได้
	3.กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
	4.กำหนดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	0.6	ใช้ได้
	5.กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์	0.6	ใช้ได้
	6.กำหนดระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม	1.00	ใช้ได้
	7.เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา	1.00	ใช้ได้

## ตาราง(ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาความ สอดคล้อง	
		ผลรวมค่า IOC	แปลผล
2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง กระบวนการ จัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนทั้งระดับบุคคลและกลุ่ม ที่เน้นความต้องการหรือความสนใจ สร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ส่งเสริมบทบาทผู้เรียนให้สามารถสร้างองค์ความรู้ได้เอง และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน การสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุงต่อไป	8.เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ	1.00	ใช้ได้
	9.กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
	10.สร้างเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
	11.ประเมินผลการจัดการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
	12.การปรับปรุงการเรียนการสอน	1.00	ใช้ได้
	1.การศึกษาความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากที่สุด	1.00	ใช้ได้
	2.ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	1.00	ใช้ได้
	3.ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน	1.00	ใช้ได้
	4.การใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้	0.4	ใช้ไม่ได้
	5.มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง	0.6	ใช้ได้
	6.เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดได้ทั้งในรูปแบบเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล	1.00	ใช้ได้
	7.พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน	1.00	ใช้ได้
	8.มีการสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	1.00	ใช้ได้
9.วิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุง	1.00	ใช้ได้	

ตาราง(ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาความ สอดคล้อง	
		ผลรวมค่า IOC	แปลผล
3)การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ จุดประสงค์การเรียนรู้ คุณลักษณะและ ธรรมชาติของผู้เรียน ที่ส่งผลต่อการคิด และสร้างสื่อการเรียนรู้ โดยคำนึงถึง คุณภาพทั้งเวลาและ งบประมาณ การ เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ สาระสำคัญ ขนาดของผู้เรียน ความน่าสนใจ ความยาก ง่าย สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน ตลอดทั้ง การเก็บรักษา และบำรุงรักษาที่สะดวกต่อ การใช้งาน นำผลการประเมิน ประสิทธิภาพสื่อการเรียนการสอน มา ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน ให้ดีขึ้นต่อไป	1.การศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์ การเรียนรู้ที่กำหนดไว้	1.00	ใช้ได้
	2.วิเคราะห์คุณลักษณะและธรรมชาติ ของผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
	3.คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณ และเวลาให้เหมาะสม	1.00	ใช้ได้
	4.เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์การเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
	5.เลือกสื่อการสอนที่ตรงกับลักษณะของ เนื้อหาของบทเรียน	0.2	ใช้ไม่ได้
	6.เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับ ลักษณะของผู้เรียน	0.8	ใช้ได้
	7.เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับ จำนวนของผู้เรียน	0.8	ใช้ได้
	8.เลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมของชั้นเรียน	0.6	ใช้ได้
	9.เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจ และดึงดูดความสนใจ	1.00	ใช้ได้
	10.เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งานง่าย เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก	1.00	ใช้ได้
	11.นำผลที่ได้มาทำการปรับปรุงแก้ไข	1.00	ใช้ได้
4)การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบผลการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ ด้วยการกำหนดจุดประสงค์ ขอบเขต คุณลักษณะ และวิธีการ ที่ ต้องการวัดตามจุดประสงค์ให้สอดคล้อง กับสมรรถนะ คุณลักษณะที่ต้องการวัด ตามที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ การสร้างเครื่องมือวัด และเกณฑ์ในการ	1.การกำหนดจุดประสงค์และขอบเขต ของการวัดการเรียนรู้ของผู้เรียน	1.00	ใช้ได้
	2.กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตาม จุดประสงค์ของการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
	3.กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตาม สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	0.8	ใช้ได้
	4.กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์	0.6	ใช้ได้



ตารางต่อ

นิยามศัพท์เฉพาะ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาความ สอดคล้อง	
		ผลรวมค่า IOC	แปลผล
ประเมินผลที่เหมาะสมอย่างหลากหลาย การวิเคราะห์ผลการวัด และประเมินผล เพื่อนำไปปรับปรุงการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนต่อไป	5.กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด	1.00	ใช้ได้
	6.สร้างเครื่องมือวัด	1.00	ใช้ได้
	7.ดำเนินการวัดตามวิธีการที่กำหนด	1.00	ใช้ได้
	8.ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด	1.00	ใช้ได้
	9.แปลความหมายผลการวัดและนำผล การวัดไปใช้	1.00	ใช้ได้
	10.กำหนดจุดประสงค์การประเมินให้ สอดคล้องจุดประสงค์ของการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้
	11.กำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่าข้อมูลที่ได้จาก การวัด	1.00	ใช้ได้
	12.รวบรวมข้อมูลจากการวัดหลาย ๆ แหล่ง	0.6	ใช้ได้
	13.ประมวลและผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ ของทุกรายการที่วัดได้	0.4	ใช้ไม่ได้
	14.วินิจฉัยข้อบกพร่องและตัดสินโดยเทียบกับ เกณฑ์ที่ตั้งไว้	1.00	ใช้ได้
	15.ประเมินการวัดและประเมินผลการ เรียนรู้	1.00	ใช้ได้
	16.ปรับปรุงพัฒนาการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	1.00	ใช้ได้

พหุ ประถมศึกษา

## ผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถาม

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	อำนาจจำแนก	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
1	มีการศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา มาตรฐานและตัวชี้วัดการเรียนรู้	0.509	0.963
2	มีการวิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียนและบริบทการเรียนรู้	0.718	0.962
3	กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้	0.771	0.962
4	กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์	0.482	0.963
5	กำหนดระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม	0.552	0.963
6	เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา	0.586	0.963
7	เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ	0.509	0.963
8	กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	0.482	0.963
9	มีการสร้างเครื่องมือในการประเมินผล	0.552	0.963
10	มีการประเมินการจัดการเรียนรู้	0.586	0.963
11	ปรับปรุงการเรียนการสอน	0.383	0.964
12	ศึกษาความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน	0.855	0.962
13	ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง	0.777	0.962
14	ให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้	0.509	0.963
15	มีการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	0.718	0.962
16	เน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดได้ทั้งในรูปแบบกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล	0.771	0.962
17	พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน	0.482	0.963
18	มีการสังเกตประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	0.552	0.963
19	วิเคราะห์ผลพัฒนาการเพื่อใช้ในการปรับปรุง	0.586	0.963
20	ศึกษาและวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้	0.727	0.962
21	วิเคราะห์คุณลักษณะและธรรมชาติของผู้เรียน	0.539	0.963
22	คำนึงถึงความประหยัดทั้งงบประมาณและเวลาที่เหมาะสม	0.509	0.963
23	เลือกสื่อการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	0.718	0.962
24	เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน	0.771	0.962

ตาราง (ต่อ)

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	อำนาจ จำแนก	ค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา
25	เลือกสื่อการสอนให้เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน	0.482	0.963
26	เลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของชั้นเรียน	0.771	0.962
27	เลือกสื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ	0.482	0.963
28	เลือกสื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งานง่าย  เก็บรักษา	0.552	0.963
29	นำผลที่ได้มาทำการปรับปรุงแก้ไข	0.586	0.963
30	กำหนดจุดประสงค์และขอบเขตของการวัดการเรียนรู้	0.383	0.964
31	กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามจุดประสงค์	0.855	0.962
32	กำหนดคุณลักษณะที่ต้องการวัดตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์	0.777	0.962
33	กำหนดวิธีการวัดและเครื่องมือวัด	0.509	0.963
34	สร้างเครื่องมือวัด	0.718	0.962
35	ดำเนินการวัดตามวิธีการที่กำหนด	0.771	0.962
36	ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการวัด	0.482	0.963
37	แปลความหมายผลการวัดและนำผลการวัดไปใช้	0.552	0.963
38	กำหนดจุดประสงค์การประเมินให้สอดคล้อง	0.518	0.963
39	กำหนดเกณฑ์เพื่อตีค่าข้อมูลที่ได้จากการวัด	0.702	0.962
40	รวบรวมข้อมูลจากการวัดหลาย ๆ แหล่ง	0.463	0.963
41	วินิจฉัยข้อบกพร่องและตัดสินโดยเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้	0.463	0.963
42	ประเมินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	0.604	0.963
43	ปรับปรุงพัฒนาการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	0.771	0.962
	<b>เฉลี่ยรวม</b>	0.607	0.964

ผลการหาคุณภาพของแบบทดสอบแบบอิงเกณฑ์  
การพิจารณาความสอดคล้องข้อคำถามกับเนื้อหา

จุดประสงค์	แบบทดสอบ	เฉลย	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
1.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	<b>การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความหมายตรงกับข้อใด</b> ก. ผู้สอนเป็นผู้กระทำหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ข. ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ค. ผู้บริหารลงมือปฏิบัติด้วยตนเองพร้อมกับผู้สอน ง. ผู้สอนมีบทบาทสำคัญที่สุดในการชี้แนะผู้เรียน	ข	5			1
	<b>กิจกรรมเพื่อส่งเสริม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในชั้นเรียนนั้นอยู่บนพื้นฐานของทักษะใด</b> ก. ตา ดู หู ฟัง ข. ฟัง ดู ทำตาม ค. เขียน อ่าน จำ ง. พูด ฟัง เขียน อ่าน สะท้อน	ง	5			1
	<b>ตามแผนภูมิการเรียนรู้ของ Edgar Dale การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด</b> ก. วจนสัญลักษณ์ ข. นิทรรศการ ค. ประสบการณ์ตรง ง. การศึกษานอกสถานที่	ค	5			1

จุดประสงค์	แบบทดสอบ	เฉลย	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
	<p><b>การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความแตกต่างจากการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ อย่างไร</b></p> <p>ก.เน้นการอ่านและท่องจำเป็นหลัก</p> <p>ข.เน้นการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้</p> <p>ค.เน้นการทำตามคำสั่งของครู</p> <p>ง.เน้นการจดบันทึกตามครูสอน</p>	ข	3	2		0.6
	<p><b>พื้นฐานแนวคิดของ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ข้อใด</b></p> <p>ก. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านความรู้คิด</p> <p>ข. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการเรียนการคำนวณ</p> <p>ค. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมด้านการทำงานกลุ่ม</p> <p>ง. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมกีฬา นันทนาการ</p>	ก	5			1

จุดประสงค์	แบบทดสอบ	เฉลย	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
	<p><b>การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวไว้ในกฎหมายใด</b></p> <p>ก.รัฐธรรมนูญ 2550</p> <p>ข.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542</p> <p>ค.พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546</p> <p>ง.พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547</p>	ข	3	2		0.6
	<p><b>แนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษาท่านใดที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สุด</b></p> <p>ก.จอห์น ดิวอี้</p> <p>ข.มาร์สโล</p> <p>ค.สกินเนอร์</p> <p>ง.สาโรช บัวศรี</p>	ก	2		3	-0.2
	<p><b>การจัดการเรียนรู้เชิงรุก คืออะไร</b></p> <p>ก. กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ</p> <p>ข. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนได้ลงมือทำ</p> <p>ค. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้แบบกลุ่ม</p> <p>ง. กระบวนการเรียนรู้</p>	ก		5		0



จุดประสงค์	แบบทดสอบ	เฉลย	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
2.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การ ออกแบบ การเรียนรู้ ของการ จัดการ เรียนรู้เชิง รุก	<b>การจัดการเรียนการสอนแบบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี ข้อดีอย่างไร</b> ก. ช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนมีประสิทธิภาพในการทำงาน ข. ช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการนำเสนอ ผลงานวิชาการ ค. ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในเนื้อหาได้ดีขึ้น และสามารถเก็บกักข้อมูล ข่าวสารเหล่านั้นไว้ในความทรงจำได้นานขึ้นด้วย ง. ช่วยให้ผู้สอนมีแรง เสริมหรือแรงจูงใจสำหรับการ เรียนการสอน	ค			5	-1
	<b>ข้อใดที่ต้องศึกษาเป็นลำดับ แรกเมื่อจะออกแบบการเรียนรู้</b> ก. ธรรมชาติของผู้เรียน ข. หลักสูตรสถานศึกษา ค. งบประมาณในการจัดการ เรียนการสอน ง. เทคโนโลยีอำนวยความสะดวก	ข	5			1
	<b>ข้อใดคือหลักฐานการออกแบบ การเรียนรู้</b> ก. แบบรายงานการจัดการเรียนรู้ ข. บบบันทึกการจัดการเรียนรู้ ค. แผนการจัดการเรียนรู้ ง. ผังความคิดในการจัดการ เรียนรู้	ค	5			1

จุดประสงค์	แบบทดสอบ	เฉลี่ย	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
	<b>การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับข้อใด</b> ก.วิชาที่สอน ข.ทรัพยากรการเรียนรู้ ค.บริบทชุมชน ง.มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร	ง	5			1
	<b>ข้อใดไม่ใช่เทคนิควิธีการสอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</b> ก.การสอนแบบโครงงาน ข.การพาผู้เรียนไปทัศนศึกษา ค.การให้แสดงบทบาทสมมติ ง.การบรรยาย	ง	3	2		0.6
	<b>ข้อใดต่อไปนี้เป็นขั้นเตรียมความรู้</b> ก. ครูสมมติใช้ในการเล่านิทานก่อนเริ่มสอน ข. ครูอ่านเฝ้าสังเกตการทำกิจกรรมของนักเรียน ค.ครูคุมสันตให้นักเรียนเตะฟุตบอลในวิชาพลศึกษา ง.ครูวรรณภาศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ก่อนเขียนแผน	ง	3	2		0.6

จุดประสงค์	แบบทดสอบ	เฉลย	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
	<b>บทบาทครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรเป็นอย่างไร</b> ก.เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ข.เป็นผู้รับความรู้ ค.เป็นผู้จัดบันทึกการเรียนรู้ ง.เป็นผู้อำนวยความสะดวกและแนะนำการเรียนรู้	ง			5	-1
3.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<b>ลักษณะรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรเป็นอย่างไร</b> ก.เรียนรู้เป็นรายบุคคล ข.เรียนรู้แบบส่วนตัว ค.เรียนรู้แบบเพื่อนสนิท ง.เรียนรู้เป็นกลุ่ม	ง	3	2		0.6
	<b>ข้อใดกล่าวผิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</b> ก.จัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ ข.จัดการเรียนรู้ที่ทำตามนักเรียนต้องการทุกอย่าง ค.จัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานร่วมกัน ง.คำนึงถึงทักษะที่จะนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้จริง	ข	5			1

จุดประสงค์	แบบทดสอบ	เฉลย	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
	<b>การจัดการเรียนรู้แบบใดจะ ช่วยเสริมสร้างทักษะให้ผู้เรียน มากที่สุด</b> ก.การทำป้ายนิทรรศการ ข.การอ่านหนังสือ ค.รับฟังการบรรยายจาก วิทยากร ง.การแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ จำลอง	ง	5			1
	<b>ในบริบทชุมชนที่เป็น เกษตรกรรมแหล่งเรียนรู้ รูปแบบใดที่เหมาะสมกับผู้เรียน</b> ก.ศูนย์การเรียนรู้ไม้กลายเป็น หิน ข.ศูนย์วิทยาศาสตร์ท้องฟ้า จำลอง ค.ศูนย์การเรียนรู้เกษตรทฤษฎี ใหม่ ง.ศูนย์การเรียนรู้ป่าชายเลน	ค	3	2		0.6
	<b>ข้อใดเป็นการตรวจสอบการ พัฒนาของผู้เรียนที่เหมาะสม</b> ก.สอบถามจากผู้ปกครอง ข.ใช้แบบทดสอบวัดทักษะการ เล่นฟุตบอล ค.ประเมินชิ้นงานจากการทำ สิ่งประดิษฐ์ ง.สัมภาษณ์เพื่อนร่วมชั้นเรียนใน เรื่องการอ่านออกเขียนได้ของ นักเรียน	ค	5			1

จุดประสงค์	แบบทดสอบ	เฉลย	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
	<p><b>ครูผู้สอนควรทำอย่างไรเมื่อถึงขั้นสรุปการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</b></p> <p>ก. สอบถามถึงความเข้าใจของนักเรียนระหว่างดำเนินการสอน</p> <p>ข. ให้นักเรียนเล่าเรื่องกิจกรรมในวันหยุด</p> <p>ค. ให้นักเรียนดูวิดีโอสารคดี</p> <p>ง. นักเรียนลุกขึ้นนำเสนอสิ่งที่ได้ในวันนี้</p>	ง	2		3	-0.2
	<p><b>การจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะพัฒนาทักษะใดของผู้เรียน</b></p> <p>ก. พัฒนาการอ่าน</p> <p>ข. พัฒนาทักษะด้านศีลธรรม</p> <p>ค. พัฒนาทักษะการลงมือทำ</p> <p>ง. พัฒนาด้านการเขียน</p>	ค	2		3	-0.2
	<p><b>หลักของขั้นดำเนินการสอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรเป็นอย่างไร</b></p> <p>ก. ผู้เรียนเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยมีครูคอยให้คำแนะนำ</p> <p>ข. ผู้สอนเป็นฝ่ายถ่ายทอดความรู้</p> <p>ค. ผู้เรียนควรนั่งอยู่กับที่</p> <p>ง. ผู้เรียนต้องซื้อฟังผู้สอนเท่านั้น</p>	ก	5			1

จุดประสงค์	แบบทดสอบ	เฉลย	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
	<p><b>ขั้นตอนการสอนควรมีลักษณะใด</b></p> <p>ก.ตั้งปัญหา แบ่งกลุ่ม ช่วยกันแสวงหาความรู้ ข.ตั้งคำถาม รอฟัง คำตอบจากผู้สอน ค.ให้มีการใช้อุปกรณ์ได้ เพียงปากกา และกระดาน ง.เขียนตามคำที่ครู กล่าว</p>	ก	5			1
	<p><b>หลักของการสรุปทเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรเป็นอย่างไร</b></p> <p>ก.ผู้สอนเป็นผู้สรุป ข.ชี้ให้เห็นว่าเราเรียน เรื่องอะไรไปแล้ว ค.ผู้เรียนเป็นผู้สรุปและ บอกการประยุกต์ใช้ ง.ผู้เรียนจดบันทึก ตามที่ผู้สอนสรุปให้</p>	ค	4	1		0.8
	<p><b>. การสร้างสรรค์ความรู้ของผู้เรียนมาจากธรรมชาติของผู้เรียนในการปฏิสัมพันธ์กับคนและสิ่งแวดล้อม ในการสร้างสรรค์ความรู้ให้กับผู้เรียนข้อใดไม่ถูกต้อง</b></p> <p>ก.เปิดโอกาสให้ผู้เรียนอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ข.พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสืบค้นข้อมูล</p>	ง	5			1



จุดประสงค์	แบบทดสอบ	เฉลย	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
	<p>ค.ให้ผู้เรียนเรียนรู้การแก้ปัญหาในกลุ่ม</p> <p>ง.ไม่ต้องขยายประสบการณ์การเรียนรู้ในชั้นเรียนออกสู่โลกภายนอก</p>					
	<p><b>ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</b></p> <p>ก.มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน</p> <p>ข.สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ</p> <p>ค.พัฒนาทักษะวิชาชีพครูของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง</p> <p>ง.สามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้การบรรยายประกอบสื่ออิเล็กทรอนิกส์</p>	ง	5			1
4.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้	<p><b>หลักการนำเข้าสู่บทเรียนควรมีลักษณะอย่างไร</b></p> <p>ก.ถามคำถามด้วยปากเปล่า</p> <p>ข.ให้ทำแบบทดสอบ</p> <p>ค.นำวิดีโอเกี่ยวกับเรื่องที่จะสอนมาเปิด</p> <p>ง.ให้อ่านหนังสือหน้าแรกของเรื่อง</p>	ค	5			1

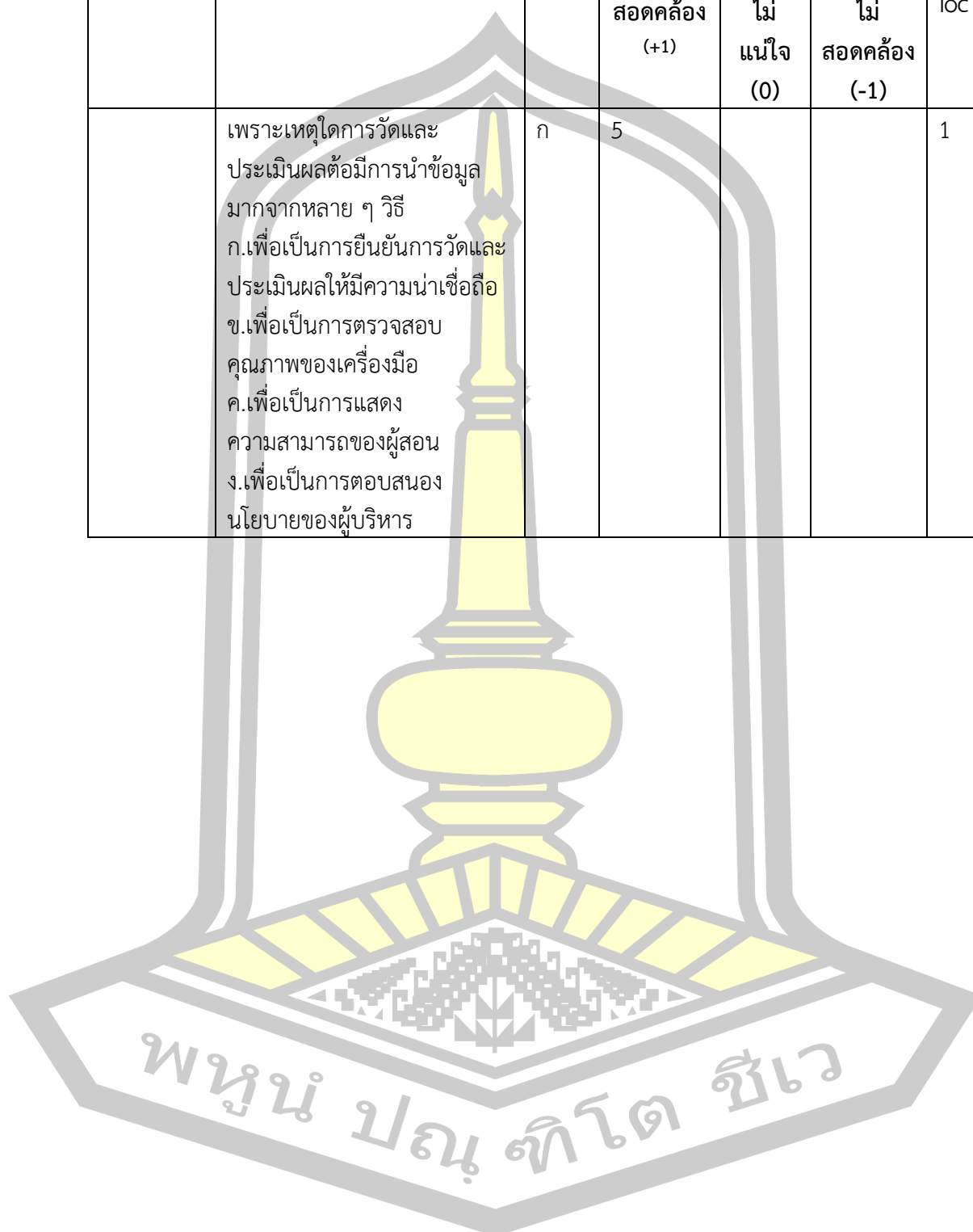
จุดประสงค์	แบบทดสอบ	เฉลย	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
	<p>ข้อใดคือหลักของการนำเข้าสู่บทเรียนในการจัดกาเรียนรู้เชิงรุก</p> <p>ก.ให้ผู้เรียนสงบนิ่ง</p> <p>ข.ให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในเนื้อหา</p> <p>ค.ให้ผู้เรียนเงียบไม่ส่งเสียงดัง</p> <p>ง.ให้ผู้เรียนเตรียมหนังสือให้พร้อม</p>	ข			5	-1
	<p>ข้อใดไม่ใช่ความหมายของห้องเรียนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</p> <p>ก.ตัวผู้เรียนอ่านพูด ฟัง ดูวิดีโอทำงานร่วมกัน</p> <p>ข.ครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน</p> <p>ค.กิจกรรมการเรียนการสอนมีข้อมูลสารสนเทศจำนวนมาก</p> <p>ง.ครูผู้สอนอภิปรายในการแก้ปัญหาต่าง ๆ</p>	ง		2	3	-0.6
	<p>สื่อการสอนมีความหมายสอดคล้องกับข้อใด</p> <p>ก.เป็นตัวกลางที่ใช้ถ่ายทอดหรือ นำความรู้ ในลักษณะต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับให้เข้าใจ</p> <p>ข.เป็นอุปกรณ์ที่ครูใช้ในการสื่อสาร</p> <p>ค.เป็นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต</p> <p>ง.เป็นแบบบันทึกคะแนน</p>	ก	5			1

จุดประสงค์	แบบทดสอบ	เฉลย	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
	<p><b>สื่อการเรียนรู้ที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร</b></p> <p>ก.มีราคาประหยัดที่สุด</p> <p>ข.เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนหาได้ง่าย</p> <p>ค.ดึงดูดความสนใจและทำให้เข้าใจได้มากขึ้น</p> <p>ง.ใช้จากระบบคอมพิวเตอร์เท่านั้น</p>	ค	5			1
	<p><b>ข้อใดเป็นสื่อที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้เรื่อง พุทธประวัติ</b></p> <p>ก.ครูยืนอ่านจากหนังสือให้นักเรียนฟัง</p> <p>ข.ครูให้นักเรียนอ่านในหนังสือ 10 นาที</p> <p>ค.นำรูปภาพเหตุการณ์ในพุทธประวัติให้ดู</p> <p>ง.ครูเปิดวิดีโอคลิปให้ดู</p>	ง	5			1
	<p><b>ในการจัดการเรียนรู้ที่มีจำนวนนักเรียนมาก สื่อควรมีลักษณะเป็นอย่างไร</b></p> <p>ก.มีความชัดเจน ง่ายต่อการเข้าถึง</p> <p>ข.มีราคาที่ประหยัด เพราะจะไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ</p> <p>ค.มีความทันสมัย</p> <p>ง.เหมาะที่จะใช้แบบรายบุคคล</p>	ก	5			1

จุดประสงค์	แบบทดสอบ	เฉลย	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
	<p>เมื่อจะพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้ดึงดูดความสนใจ ควรคำนึงถึงข้อใด</p> <p>ก.เนื้อหาในวิชา ข.ธรรมชาติของผู้เรียน ค.งบประมาณ ง.ความนิยมของครู</p>	ข	5			1
5.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียนรู้	<p>ข้อใดเลือกใช้การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับทักษะการอ่าน</p> <p>ก. ใช้แบบทดสอบอัตนัย ข. ใช้แบบสังเกตการฝึกอ่าน ค. ให้นักเรียนอ่านเรื่องสั้นที่เตรียมไว้ให้ฟัง ง. ให้นักเรียนบันทึกเรื่องที่อ่าน 10 เรื่อง</p>	ค	5			1
	<p>เมื่อจะวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงสิ่งใด</p> <p>ก.ความสะดวกของผู้สอน ข.จุดประสงค์การเรียนรู้ ค.เนื้อหาของวิชา ง.ความถนัดของผู้เรียน</p>	ข	5			1
	<p>ข้อใดคือความหมายของการวัดผล</p> <p>ก.การแปลความหมายของผลที่ได้มา ข.การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบ ค.การวิเคราะห์ผล ง.การใช้เครื่องมือในการให้ได้มาซึ่งค่าที่ต้องการ</p>	ง	5			1

จุดประสงค์	แบบทดสอบ	เฉลย	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
	ข้อใดหลักของการสร้างเครื่องมือในการวัดผล ก.คำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ ข.คำนึงถึงความชอบของผู้เรียน ค.คำนึงถึงจุดประสงค์ของการวัดผล ง.คำนึงถึงความนิยมในการจัดการเรียนรู้	ค	5			1
	การได้มาซึ่งเครื่องมือที่ดีควรทำอย่างไร ก.เป็นเครื่องมือที่มีความนิยมใช้อย่างแพร่หลาย ข.เป็นเครื่องมือที่นำมาจากนักวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ ค.เป็นเครื่องมือที่ใช้ง่าย สะดวก ง.เป็นเครื่องมือที่ผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือ	ง	5			1
	ข้อใดหมายถึงการประเมินผล ก.แปลค่าจากตัวเลขที่ได้มาเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้ ข.การประมาณการด้วยการสังเกต ค.การทดสอบการเรียนรู้ของผู้เรียน ง.การแนะนำ ให้ปรับแก้ ในครั้งต่อไป	ก	5			1
	ข้อใดที่คือสิ่งที่สำคัญในการประเมินผล ก.เนื้อหารายวิชา ข.เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ค.การรายงานผล ง.ผู้ประเมิน	ข	5			1

จุดประสงค์	แบบทดสอบ	เฉลย	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC
			สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
	<p>เพราะเหตุใดการวัดและประเมินผลต่อการนำข้อมูลมาจากหลาย ๆ วิธี</p> <p>ก. เพื่อเป็นการยืนยันการวัดและประเมินผลให้มีความน่าเชื่อถือ</p> <p>ข. เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ</p> <p>ค. เพื่อเป็นการแสดงความสามารถของผู้สอน</p> <p>ง. เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายของผู้บริหาร</p>	ก	5			1





## ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบอิงเกณฑ์ รายข้อ

ข้อที่	ข้อคำถาม	อำนาจจำแนก
1	<p>การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความหมายตรงกับข้อใด</p> <p>ก. ผู้สอนเป็นผู้กระทำหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง</p> <p>ข. ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง</p> <p>ค. ผู้บริหารลงมือปฏิบัติด้วยตนเองพร้อมกับผู้สอน</p> <p>ง. ผู้สอนมีบทบาทสำคัญที่สุดในการชี้แนะผู้เรียน</p>	0.27
2	<p>กิจกรรมเพื่อส่งเสริม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในชั้นเรียน นั้นอยู่บนพื้นฐานของทักษะใด</p> <p>ก. ตา ดู หู ฟัง</p> <p>ข. ฟัง ดู ทำตาม</p> <p>ค. เขียน อ่าน จำ</p> <p>ง. พูด ฟัง เขียน อ่าน สะท้อน</p>	0.27
3	<p>ตามแผนภูมิการเรียนรู้ของ Edgar Dale การจัดการเรียนรู้ ในรูปแบบใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด</p> <p>ก. วจนสัญลักษณ์</p> <p>ข. นิทรรศการ</p> <p>ค. ประสบการณ์ตรง</p> <p>ง. การศึกษานอกสถานที่</p>	0.23
4	<p>การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความแตกต่างจากการจัดการ เรียนรู้อื่น ๆ อย่างไร</p> <p>ก. เน้นการอ่านและท่องจำเป็นหลัก</p> <p>ข. เน้นการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้</p> <p>ค. เน้นการทำตามคำสั่งของครู</p> <p>ง. เน้นการจดบันทึกตามครูสอน</p>	0.37
5	<p>พื้นฐานแนวคิดของ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มุ่งเน้นให้เกิด กระบวนการเรียนรู้ข้อใด</p> <p>ก. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวใน กิจกรรมด้านการรู้คิด</p> <p>ข. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ในการเรียนการคำนวณ</p> <p>ค. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวใน กิจกรรมด้านการทำงานกลุ่ม</p>	0.33

ข้อที่	ข้อความ	อำนาจจำแนก
	<p>ง. กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความตื่นตัวในกิจกรรมกีฬา นันทนาการ</p>	
6	<p><b>การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวไว้ในกฎหมายใด</b></p> <p>ก.รัฐธรรมนูญ 2550            ข.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542            ค.พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546            ง.พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547</p>	0.23
7	<p><b>ข้อใดที่ต้องศึกษาเป็นลำดับแรกเมื่อจะออกแบบการเรียนรู้</b></p> <p>ก.ธรรมชาติของผู้เรียน            ข.หลักสูตรสถานศึกษา            ค.งบประมาณในการจัดการเรียนการสอน            ง.เทคโนโลยีอำนวยความสะดวก</p>	0.27
8	<p><b>ข้อใดคือหลักฐานการออกแบบการเรียนรู้</b></p> <p>ก.แบบรายงานการจัดการเรียนรู้            ข.บบบันทึกการจัดการเรียนรู้            ค.แผนการจัดการเรียนรู้            ง.ผังความคิดในการจัดการเรียนรู้</p>	0.27
9	<p><b>การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับข้อใด</b></p> <p>ก.วิชาที่สอน            ข.ทรัพยากรการเรียนรู้            ค.บริบทชุมชน            ง.มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร</p>	0.23
10	<p><b>ข้อใดไม่ใช่เทคนิควิธีการสอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</b></p> <p>ก.การสอนแบบโครงงาน            ข.การพาผู้เรียนไปทัศนศึกษา            ค.การให้แสดงบทบาทสมมติ            ง.การบรรยาย</p>	0.27

ข้อที่	ข้อความ	อำนาจจำแนก
11	ข้อใดต่อไปนี้เป็นขั้นเตรียมความรู้ ก. ครูสมหมายใช้การเล่านิทานก่อนเริ่มสอน ข. ครูอันเฝ้าสังเกตการณ์ทำกิจกรรมของนักเรียน ค. ครูคุมสันต์ให้นักเรียนเตะฟุตบอลในวิชาพลศึกษา ง. ครูวรรณภาศึกษามาตรฐานการเรียนรู้ก่อนเขียนแผน	0.27
12	ลักษณะรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรเป็นอย่างไร ก.เรียนรู้เป็นรายบุคคล ข.เรียนรู้แบบส่วนตัว ค.เรียนรู้แบบเพื่อนสนิท ง.เรียนรู้เป็นกลุ่ม	0.27
13	ข้อใดกล่าวผิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ก.จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ ข.จัดการเรียนรู้ที่ทำตามนักเรียนต้องการทุกอย่าง ค.จัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานร่วมกัน ง.คำนึงถึงทักษะที่จะนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้จริง	0.27
14	การจัดการเรียนรู้แบบใดจะช่วยเสริมสร้างทักษะให้ผู้เรียนมากที่สุด ก.การทำป้ายนิทรรศการ ข.การอ่านหนังสือ ค.รับฟังการบรรยายจากวิทยากร ง.การแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จำลอง	0.37
15	ในบริบทชุมชนที่เป็นเกษตรกรรมแหล่งเรียนรู้รูปแบบใดที่เหมาะสมกับผู้เรียน ก.ศูนย์การเรียนรู้ไม่กลายเป็นหิน ข.ศูนย์วิทยาศาสตร์ท้องฟ้าจำลอง ค.ศูนย์การเรียนรู้เกษตรทฤษฎีใหม่ ง.ศูนย์การเรียนรู้ป่าชายเลน	0.23
16	ข้อใดเป็นการตรวจสอบการพัฒนาของผู้เรียนที่เหมาะสม ก.สอบถามจากผู้ปกครอง ข.ใช้แบบทดสอบวัดทักษะการเล่นฟุตบอล ค.ประเมินชิ้นงานจากการทำสิ่งประดิษฐ์ ง.สัมภาษณ์เพื่อนร่วมชั้นเรียนในเรื่องการอ่านออกเขียนได้	0.27

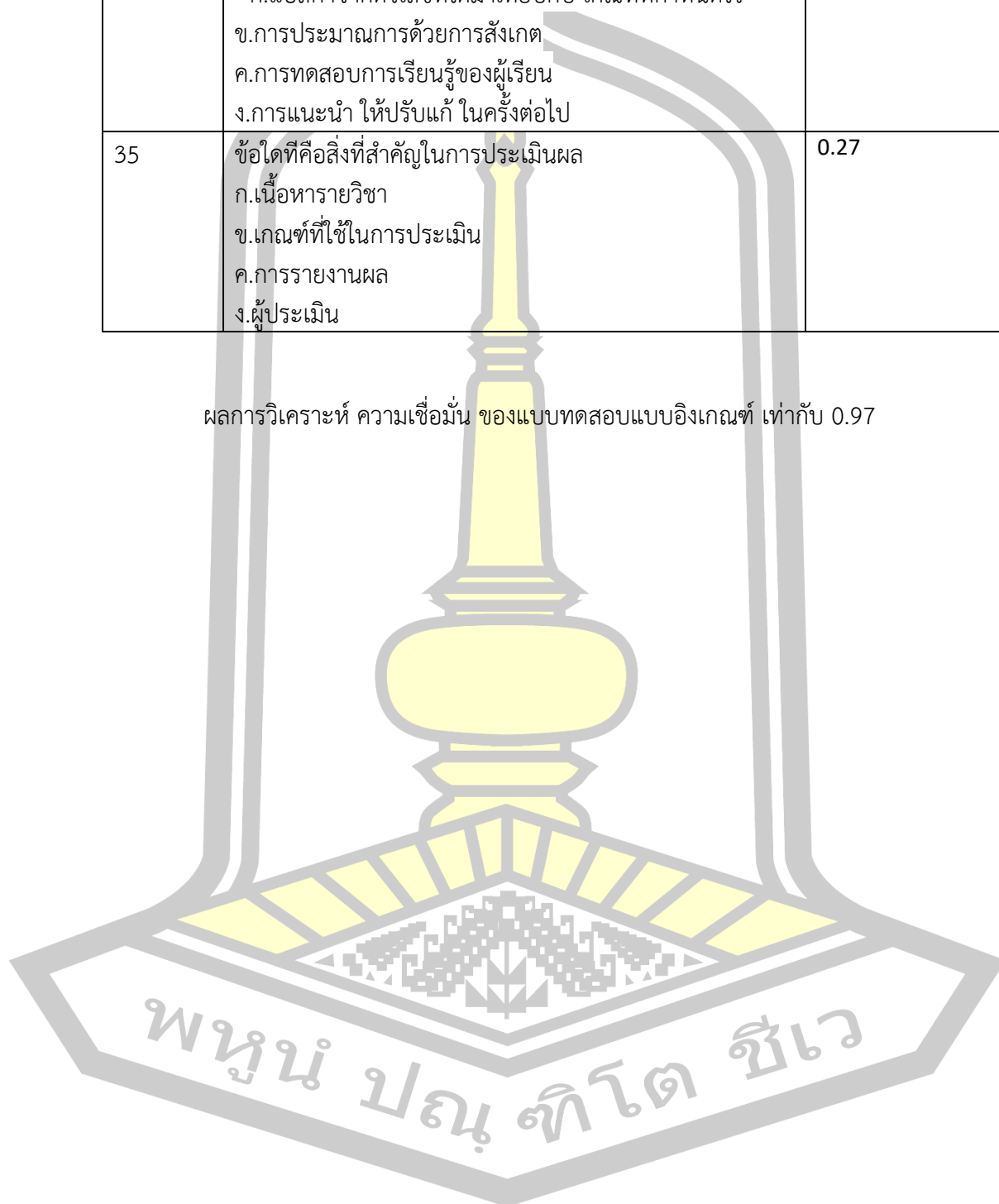
ข้อที่	ข้อความ	อำนาจจำแนก
17	<b>การจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะพัฒนาทักษะใดของผู้เรียน</b> ก.พัฒนาการอ่าน ข.พัฒนาทักษะด้านศีลธรรม ค.พัฒนาทักษะการลงมือทำ ง.พัฒนาด้านการเขียน	0.27
18	<b>หลักของขั้นตอนการสอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรเป็นอย่างไร</b> ก.ผู้เรียนเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยมีครูคอยให้คำแนะนำ ข.ผู้สอนเป็นฝ่ายถ่ายทอดความรู้ ค.ผู้เรียนควรนั่งอยู่กับที่ ง.ผู้เรียนต้องซื้อฟังผู้สอนเท่านั้น	0.27
19	<b>ขั้นตอนการสอนควรมีลักษณะใด</b> ก.ตั้งปัญหา แบ่งกลุ่ม ช่วยกันแสวงหาความรู้ ข.ตั้งคำถาม รอฟังคำตอบจากผู้สอน ค.ให้มีการใช้อุปกรณ์ได้เพียงปากกา และกระดาน ง.เขียนตามคำที่ครูกล่าว	0.27
20	<b>หลักของการสรุปทเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรเป็นอย่างไร</b> ก.ผู้สอนเป็นผู้สรุป ข.ชี้ให้เห็นว่าเราเรียนเรื่องอะไรไปแล้ว ค.ผู้เรียนเป็นผู้สรุปและบอกการประยุกต์ใช้ ง.ผู้เรียนจดบันทึกตามที่ผู้สอนสรุปให้	0.33
21	<b>การสร้างสรรคความรู้อของผู้เรียนมาจากธรรมชาติของผู้เรียนในการปฏิสัมพันธ์กับคนและสิ่งแวดล้อม ในการสร้างสรรคความรู้อให้กับผู้เรียน ข้อใดไม่ถูกต้อง</b> ก.เปิดโอกาสให้ผู้เรียนอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ข.พัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสืบค้นข้อมูล ค.ให้ผู้เรียนเรียนรู้การแก้ปัญหาในกลุ่ม ง.ไม่ต้องขยายประสบการณ์การเรียนรู้ในชั้นเรียนออกสู่โลกภายนอก	0.2

ข้อที่	ข้อความถาม	อำนาจจำแนก
22	<p><b>ข้อใดไม่ใช่ลักษณะของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก</b></p> <p>ก.มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน</p> <p>ข.สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ</p> <p>ค.พัฒนาทักษะวิชาชีพครูของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง</p> <p>ง.สามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้การบรรยายประกอบสื่ออิเล็กทรอนิกส์</p>	0.23
23	<p><b>หลักการนำเข้าสู่บทเรียนควรมีลักษณะอย่างไร</b></p> <p>ก.ถามคำถามด้วยปากเปล่า</p> <p>ข.ให้ทำแบบทดสอบ</p> <p>ค.นำวิดีโอเกี่ยวกับเรื่องที่จะสอนมาเปิด</p> <p>ง.ให้อ่านหนังสือหน้าแรกของเรื่อง</p>	0.2
24	<p><b>สื่อการสอนมีความหมายสอดคล้องกับข้อใด</b></p> <p>ก.เป็นตัวกลางที่ใช้ถ่ายทอดหรือนำความรู้ ในลักษณะต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับให้เข้าใจ</p> <p>ข.เป็นอุปกรณ์ที่ครูใช้ในการสื่อสาร</p> <p>ค.เป็นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต</p> <p>ง.เป็นแบบบันทึกคะแนน</p>	0.27
25	<p><b>สื่อการเรียนรู้ที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร</b></p> <p>ก.มีราคาประหยัดที่สุด</p> <p>ข.เป็นสิ่งที่ครูผู้สอนหาได้ง่าย</p> <p>ค.ดึงดูดความสนใจและทำให้เข้าใจได้มากขึ้น</p> <p>ง.ใช้จากระบบคอมพิวเตอร์เท่านั้น</p>	0.23
26	<p><b>ข้อใดเป็นสื่อที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้เรื่อง พุทธประวัติ</b></p> <p>ก.ครูยืนอ่านจากหนังสือให้นักเรียนฟัง</p> <p>ข.ครูให้นักเรียนอ่านในหนังสือ 10 นาที</p> <p>ค.นำรูปภาพเหตุการณ์ในพุทธประวัติให้ดู</p> <p>ง.ครูเปิดวิดีโอคลิปให้ดู</p>	0.3
27	<p><b>ในการจัดการเรียนรู้ที่มีจำนวนนักเรียนมาก สื่อควรมีลักษณะเป็นอย่างไร</b></p> <p>ก.มีความชัดเจน ง่ายต่อการเข้าถึง</p> <p>ข.มีราคาที่เหมาะสม เพราะจะไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ</p>	0.27

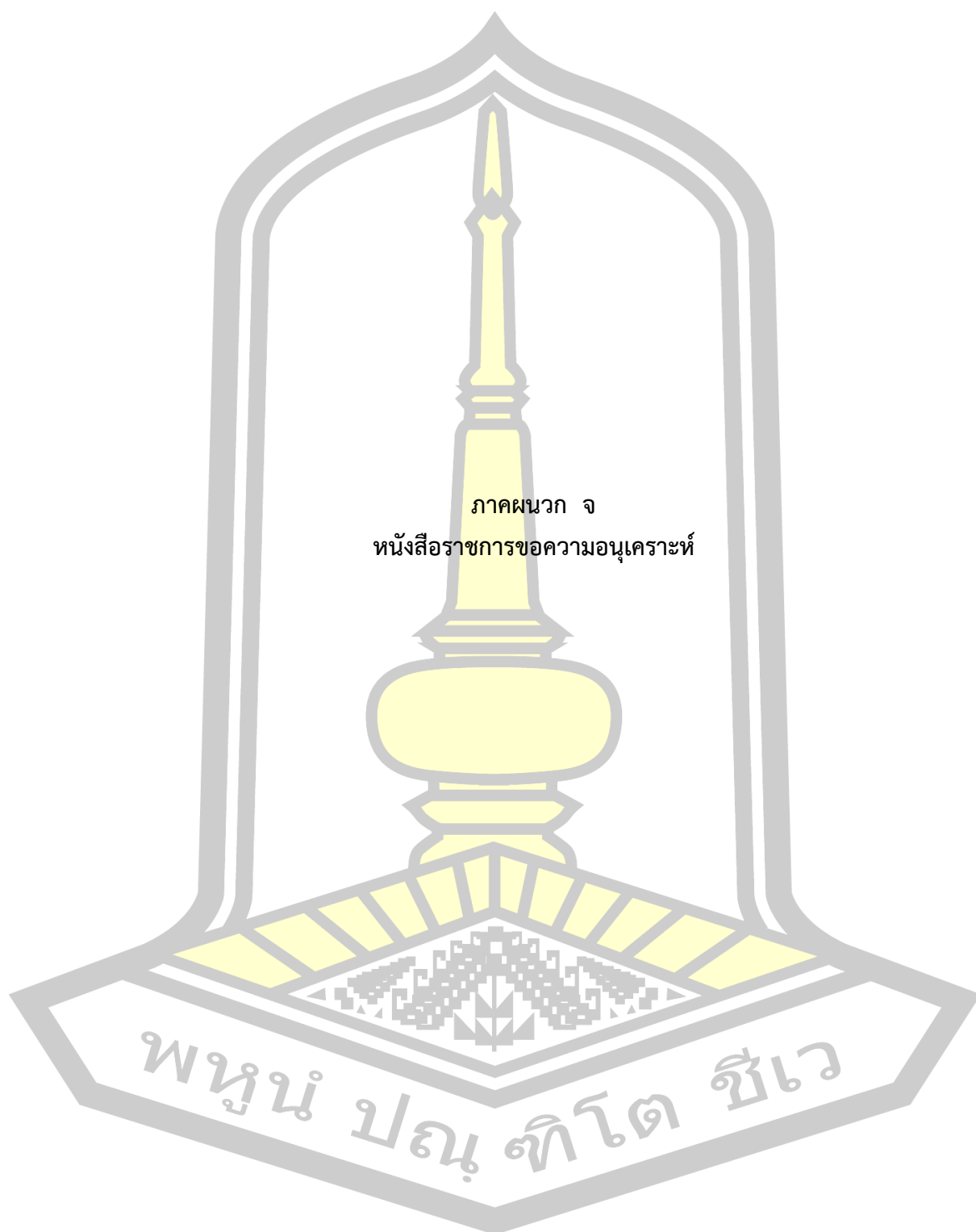
ข้อที่	ข้อความ	อำนาจจำแนก
	ค.มีความทันสมัย ง.เหมาะที่จะใช้แบบรายบุคคล	
28	เมื่อจะพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้ดึงดูดความสนใจ ควรคำนึงถึงข้อใด ก.เนื้อหาในวิชา ข.ธรรมชาติของผู้เรียน ค.งบประมาณ ง.ความนิยมของครู	0.23
29	ข้อใดเลือกใช้การวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับทักษะการอ่าน ก. ใช้แบบทดสอบอัตนัย ข. ใช้แบบสังเกตการณ์ฝึกรอ่าน ค. ให้นักเรียนอ่านเรื่องสั้นที่เตรียมไว้ให้ฟัง ง. ให้นักเรียนบันทึกเรื่องที่อ่าน 10 เรื่อง	0.33
30	เมื่อจะวัดและประเมินผลการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงสิ่งใด ก.ความสะดวกของผู้สอน ข.จุดประสงค์การเรียนรู้ ค.เนื้อหาของวิชา ง.ความถนัดของผู้เรียน	0.3
31	ข้อใดคือความหมายของการวัดผล ก.การแปลความหมายของผลที่ได้มา ข.การกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการทดสอบ ค.การวิเคราะห์ผล ง.การใช้เครื่องมือในการให้ได้มาซึ่งค่าที่ต้องการ	0.33
32	ข้อใดหลักของการสร้างเครื่องมือในการวัดผล ก.คำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ ข.คำนึงถึงความชอบของผู้เรียน ค.คำนึงถึงจุดประสงค์ของการวัดผล ง.คำนึงถึงความนิยมในการจัดการเรียนรู้	0.3
33	การได้มาซึ่งเครื่องมือที่ดีควรทำอย่างไร ก.เป็นเครื่องมือที่มีความนิยมใช้อย่างแพร่หลาย ข.เป็นเครื่องมือที่นำมาจากนักวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ ค.เป็นเครื่องมือที่ใช้ง่าย สะดวก ง.เป็นเครื่องมือที่ผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือ	0.4

ข้อที่	ข้อความถาม	อำนาจจำแนก
34	ข้อใดหมายถึงการประเมินผล ก. แปลค่าจากตัวเลขที่ได้มาเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้ ข. การประมาณการด้วยการสังเกต ค. การทดสอบการเรียนรู้ของผู้เรียน ง. การแนะนำ ให้ปรับแก้ ในครั้งต่อไป	0.43
35	ข้อใดที่คือสิ่งที่สำคัญในการประเมินผล ก. เนื้อหารายวิชา ข. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ค. การรายงานผล ง. ผู้ประเมิน	0.27

ผลการวิเคราะห์ ความเชื่อมั่น ของแบบทดสอบแบบอิงเกณฑ์ เท่ากับ 0.97







ภาคผนวก จ  
หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์

พญูน์ ปณฺ ทิตฺ สีเว



ที่ อว 0605.5(2)/ว817

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง ร่วมเป็นผู้ร่วมวิจัย

เรียน

ด้วย นายนายกตัญจรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรฉัตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นร่วมเป็นผู้ร่วมวิจัย เพื่อนิสิต จะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0981133066



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216  
ที่ อว 0605.5(2)/ว584 วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน

ด้วย นายนายกิตติ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษา สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

บันทึกข้อความ



ที่ อว 0605.5(2)/ว816

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นายนายศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรรณัตถ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายนายศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0981133066

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ที่ อว 0605.5(2)/ว815

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายนายศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พระศักดิ์ วรรณิตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายนายศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล ทำการทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อ นิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0981133066



ที่ อว 0605.5(2)/ว817

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง เชิญประชุมปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

เรียน

ด้วย นายนายกิตติ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นเชิญประชุมปฏิบัติการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0981133066



ที่ อว 0605.5(2)/ว539

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 กุมภาพันธ์ 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน

ด้วย นายนายกศกต์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนา สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษา สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนา การศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

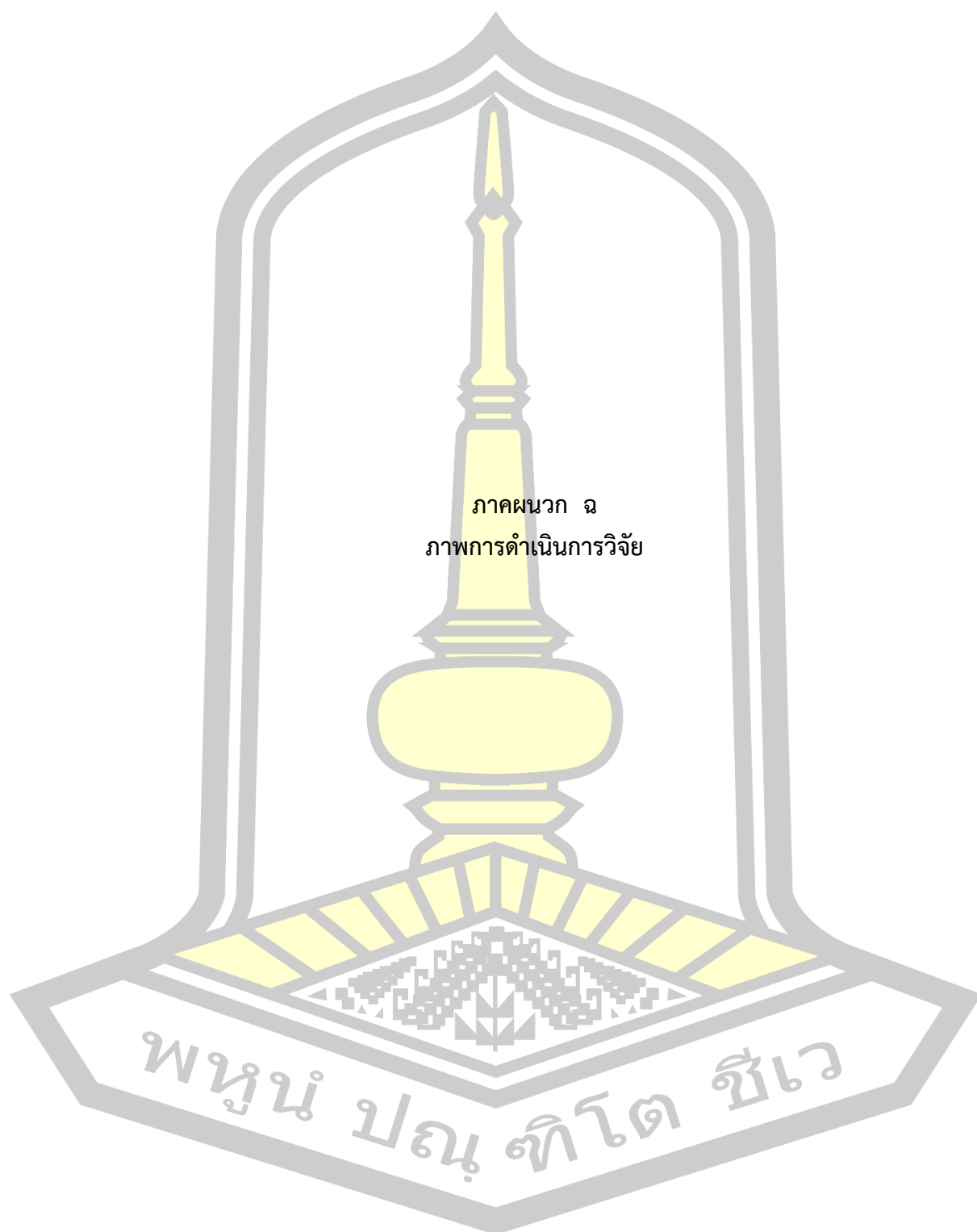
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)  
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174  
เบอร์โทรนิสิต 0981133066







กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญศึกษานิเทศก์ อภิญญาณ์ บุญอุไร เป็นวิทยากร



ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยี



กิจกรรมการนิเทศ ติดตาม จากคณะนิเทศก์ โดยผ่านระบบออนไลน์





กิจกรรม การสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

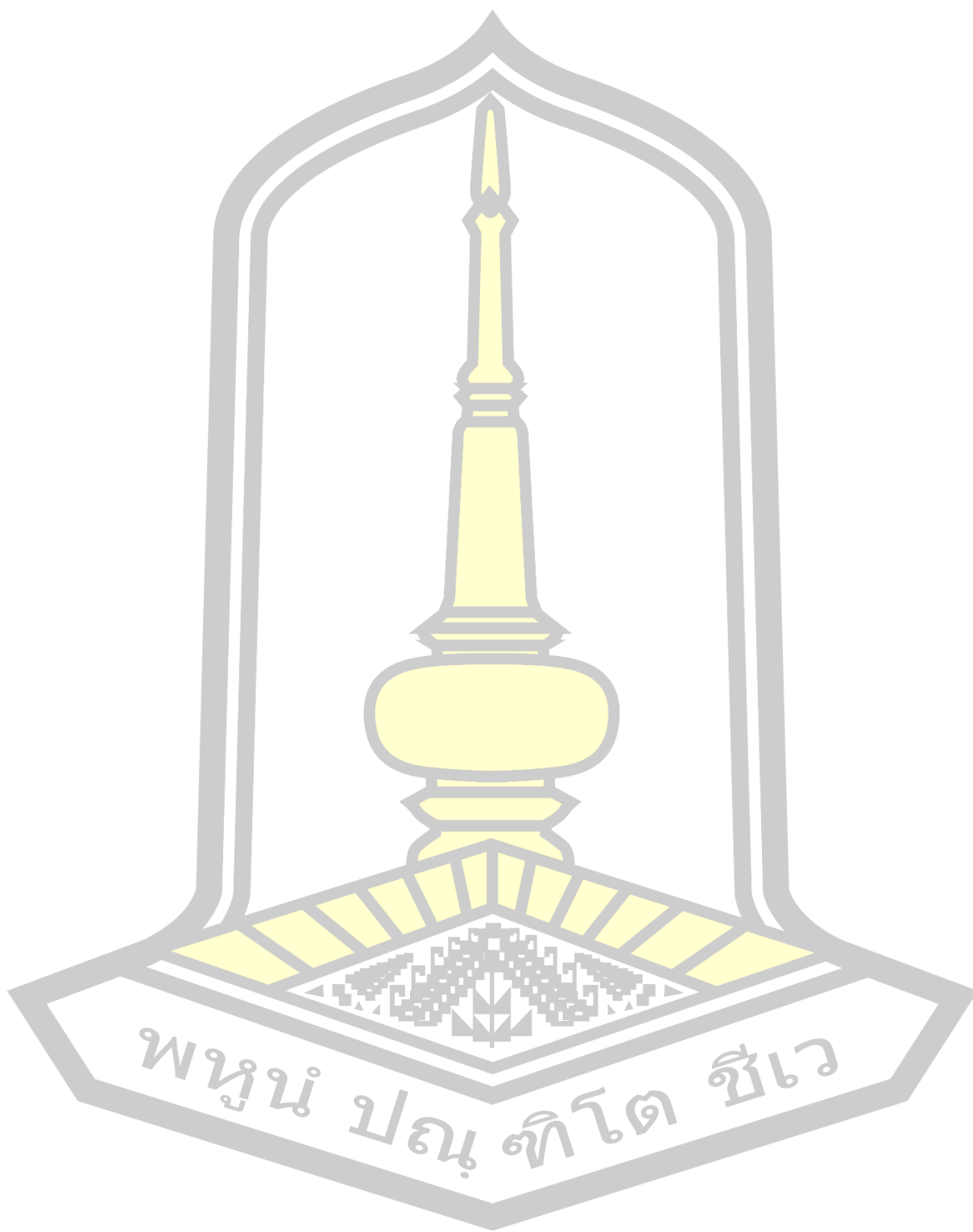




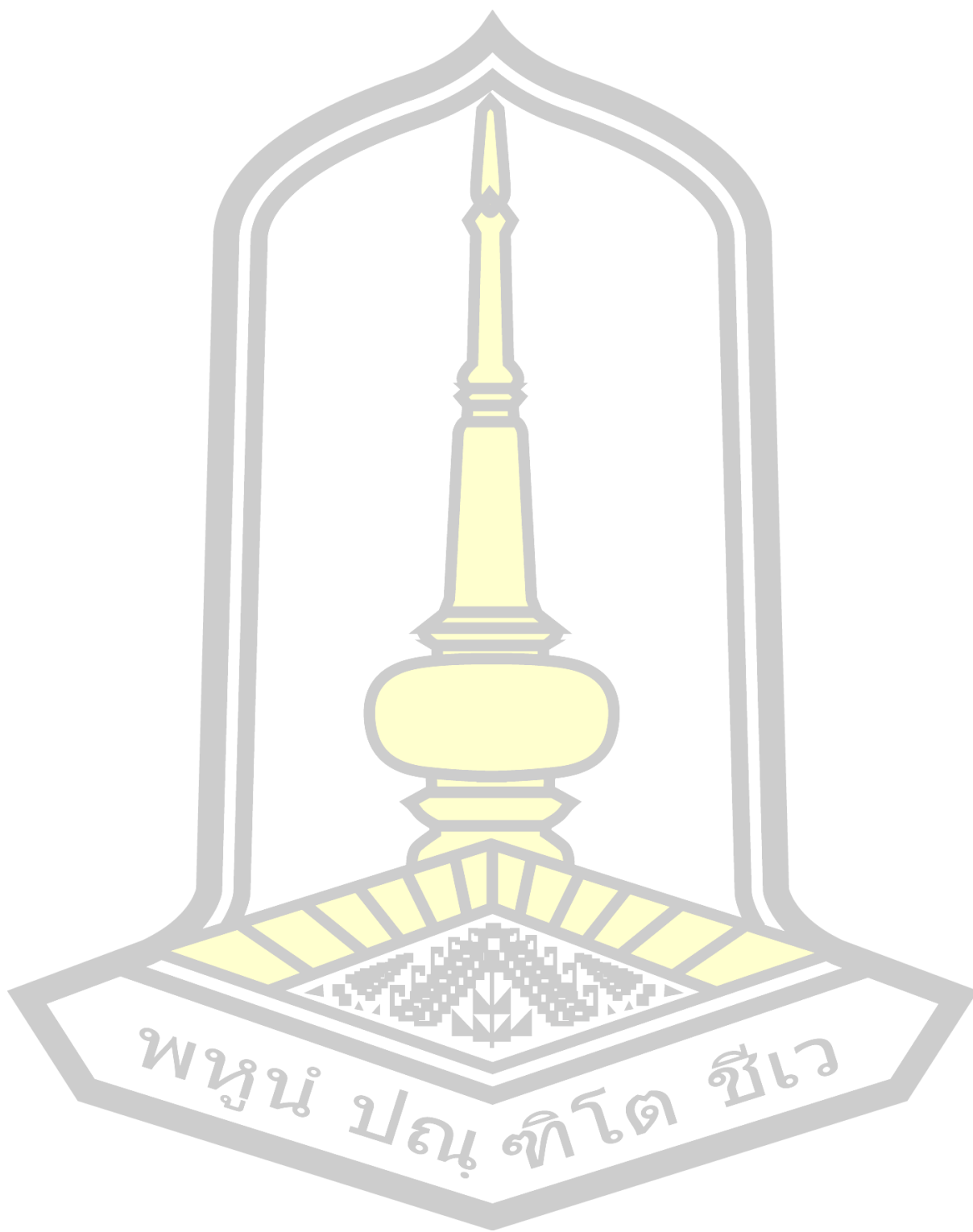
## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นายศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล  
วันเกิด 24 สิงหาคม 2536  
สถานที่เกิด อุบลราชธานี  
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 148/1 ถนน ซวาลานอก ตำบล ในเมือง อำเภอ เมือง  
จังหวัดอุบลราชธานี  
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้าราชการครู  
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32  
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2554 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนารีนุกูล  
จังหวัดอุบลราชธานี  
พ.ศ.2559 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา  
ศาสนาและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี  
พ.ศ.2563 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหาร  
และพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว



พหุมนุ ปณ ทิโต ชีเว



พหุ ประยูร ทิตฺติ วิทิตฺติ