



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
สุนัฏฐา นวนิล

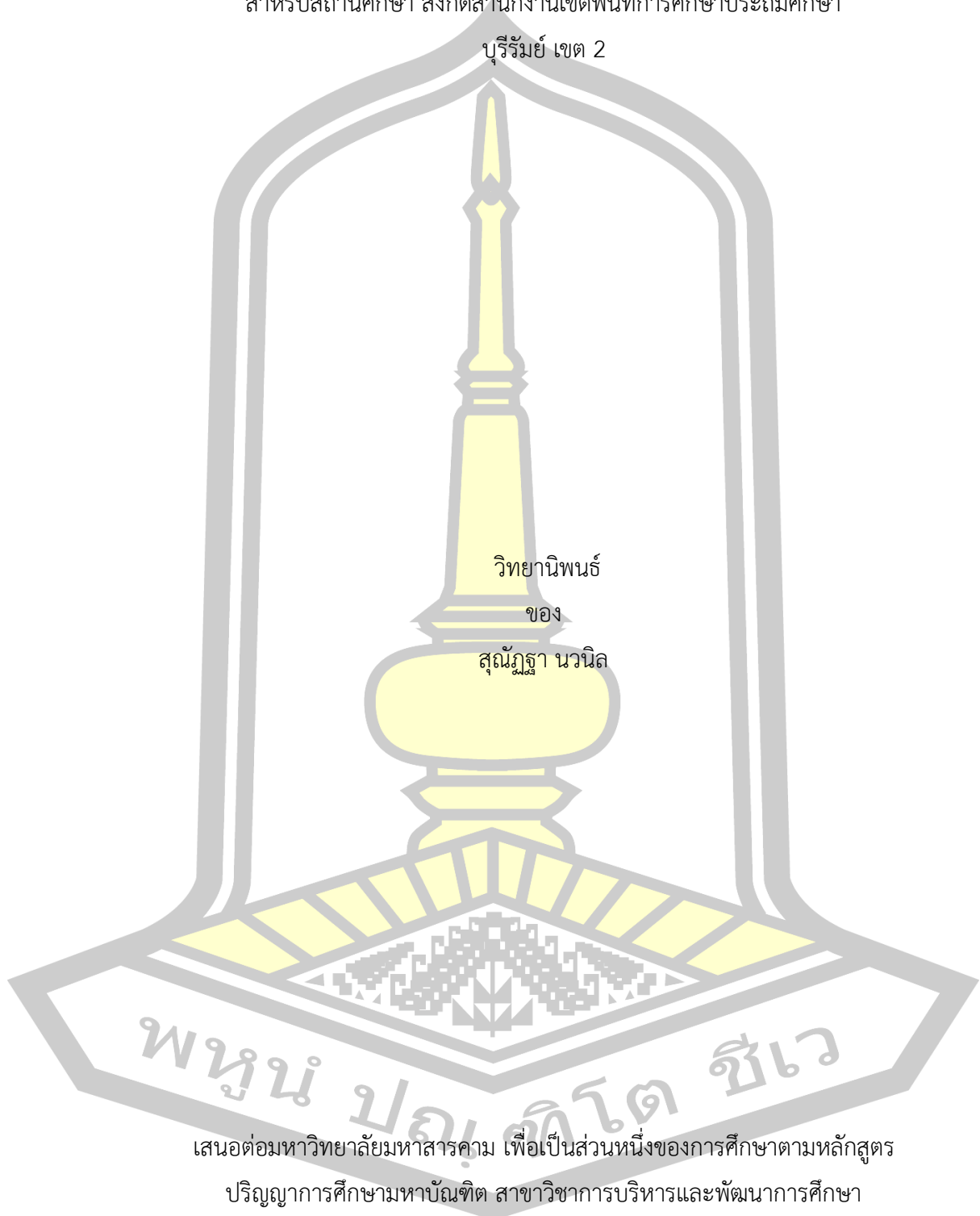
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
ธันวาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บุรีรัมย์ เขต 2



วิทยานิพนธ์

ของ

สุณัฏฐา นวนิล

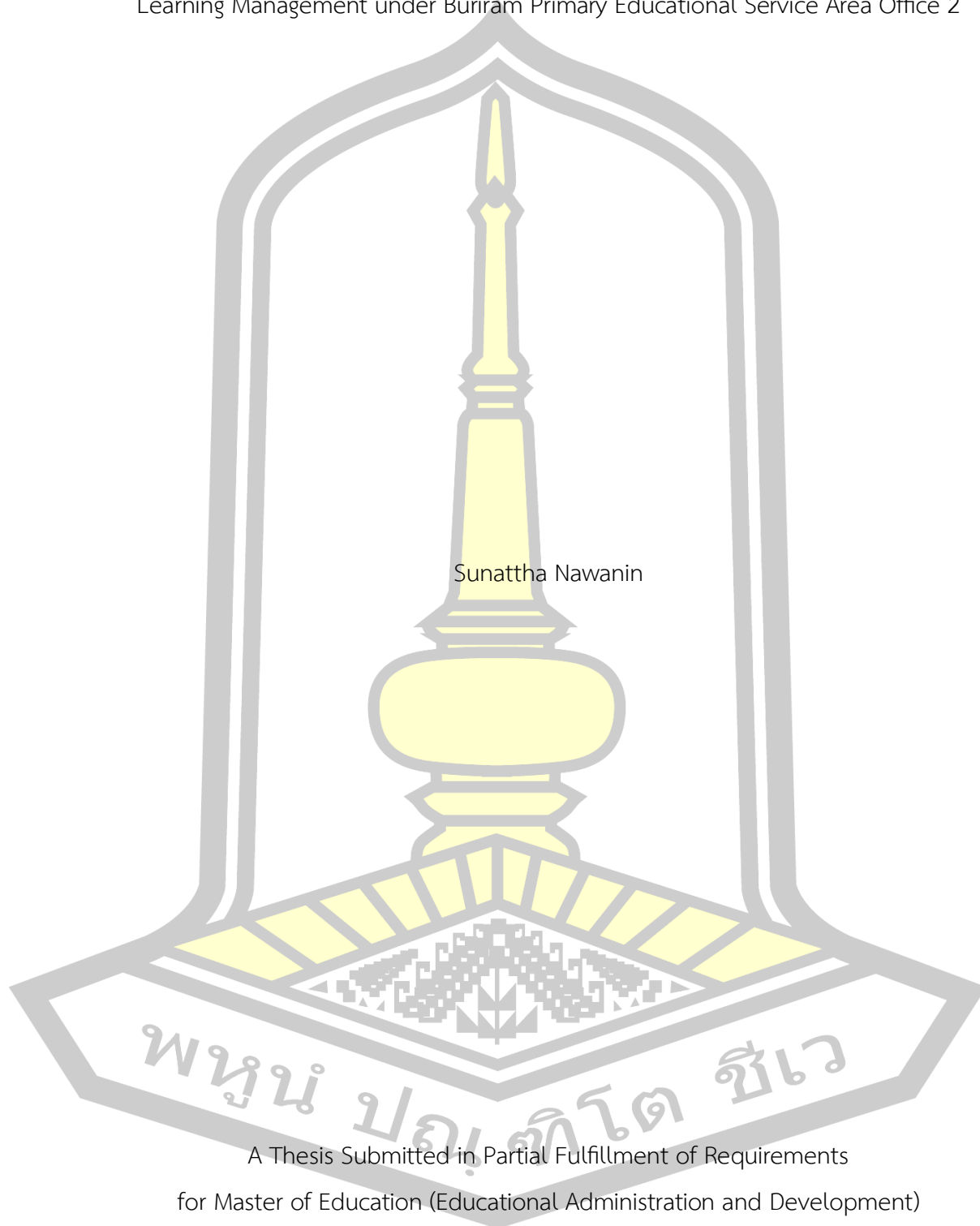
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ธันวาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development of Childhood Teacher Competency Strengthening Program of Active
Learning Management under Buriram Primary Educational Service Area Office 2



Sunattha Nawanin

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

December 2023

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวสุณัฐชา นวนิล
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. สีนธะวา คามดิษฐ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รศ. ดร. อธิศักดิ์ อุปไมยอริชัย)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแหง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2		
ผู้วิจัย	สุณัฏฐา นวนิล		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัชชัย จิตรนันท์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และ 2) ออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 การดำเนินการวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 248 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ระยะที่ 2 การออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูปฐมวัยต้นแบบ ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนค่าดัชนีความต้องการจำเป็นพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น

สำคัญ รองลงมา คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนการวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและกิจกรรม แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่ Module 1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ Module 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 3 การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ Module 4 การวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้ 4) วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และการอบรมเชิงปฏิบัติการ และ 5) การประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเอง ก่อนและหลังการพัฒนา การประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสองรายการ

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, สมรรถนะครูปฐมวัย, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก



TITLE	Development of Childhood Teacher Competency Strengthening Program of Active Learning Management under Buriram Primary Educational Service Area Office 2		
AUTHOR	Sunattha Nawanin		
ADVISORS	Assistant Professor Thatchai Chittranun , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2023

ABSTRACT

The purposes of this study aimed to 1) investigate the current conditions, desirable conditions and the necessary needs for Early Childhood Teacher Competency Strengthening of Active Learning Management for educational institutions under Buriram Primary Educational Service Area Office 2 and 2) Design and evaluate Early Childhood Teacher Competency Strengthening Program of Active Learning Management under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2. The research is a combined method research, divided into 2 phases: Phase 1 was a study of the current condition desirable condition and needs for Early Childhood Teacher Competency Strengthening of Active Learning Management. The sample group included educational institution administrators and early childhood teachers under the Buriram Primary Educational Service Area Office 2, a total of 248 people were obtained using a stratified random sampling method. Phase 2 Design and evaluate a program to strengthen early childhood teacher competency in active learning management. The group of informants included 3 early childhood teachers who were role models in active learning management and 5 experts in education by purposive selection. The instruments used to collect data were questionnaires, semi-structured interviews and the assessment of suitability and possibility of the program. The statistics used to analyze the data were percentage, average, standard deviation

and PNI.

The research results revealed that:

1. The overall current conditions of active learning management was at a high level. The overall desirable conditions were at the highest level. As for the Necessity Index, it was found that the area with the highest Necessity Index was the organization of learning activities that focused on the learner, second is the design of learning activities. And using media and technology in learning management, respectively. As for measuring and evaluating learning development It has the lowest need index value.

2. Program to strengthen early childhood teacher competency in active learning management for educational institutions under Buriram Primary Educational Service Area Office 2, it consists of 1) principles, 2) objectives, 3) content and activities; divided into 4 modules: Module 1 designing learning activities, Module 2 organizing learning activities that focus on learners, Module 3 Using media and technology in learning management and Module 4 Measuring and evaluating learning development 4) Development methods include self-learning through actual practice, Professional Learning Community (PLC) and workshops and 5) evaluation, consisting of evaluating one's own knowledge and understanding Before and after development, Assessment of ability to organize active learning activities and evaluating the satisfaction of development participants. The results of evaluating the appropriateness and feasibility of the programs were at the highest level in both items.

Keyword : Program Development, Early Childhood Teacher Competency, Active Learning Management

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้แนวคิดให้คำแนะนำ ตลอดจนการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนทางการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตา อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำวิจัย การดำเนินชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาในการประเมินและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย โดยให้คำแนะนำอย่างดียิ่ง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในงานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฐมวัยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อสมบัติ คุณแม่ศรีประไพ นวนิล และญาติพี่น้องทุกคน ที่คอยให้กำลังใจ ดูแล ช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จ และคุณค่าของงานวิจัยครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อน้อมนำรำลึกถึงคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สุณัฐา นวนิล

พูน ปณ จิตโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัย.....	14
การเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย	48
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	83
บริบทของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2	90
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	94
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	103

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้าง สมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.....	105
ระยะที่ 2 ออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.....	110
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	115
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	115
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	115
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	116
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	142
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	142
สรุปผล	142
อภิปรายผล.....	145
ข้อเสนอแนะ.....	148
บรรณานุกรม.....	150
ภาคผนวก.....	161
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	162
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	182
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	187
ภาคผนวก ง ตัวอย่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.....	202
ภาคผนวก จ ตัวอย่างภาพประกอบการวิจัย	218
ประวัติผู้เขียน	221

สารบัญตาราง

หน้า

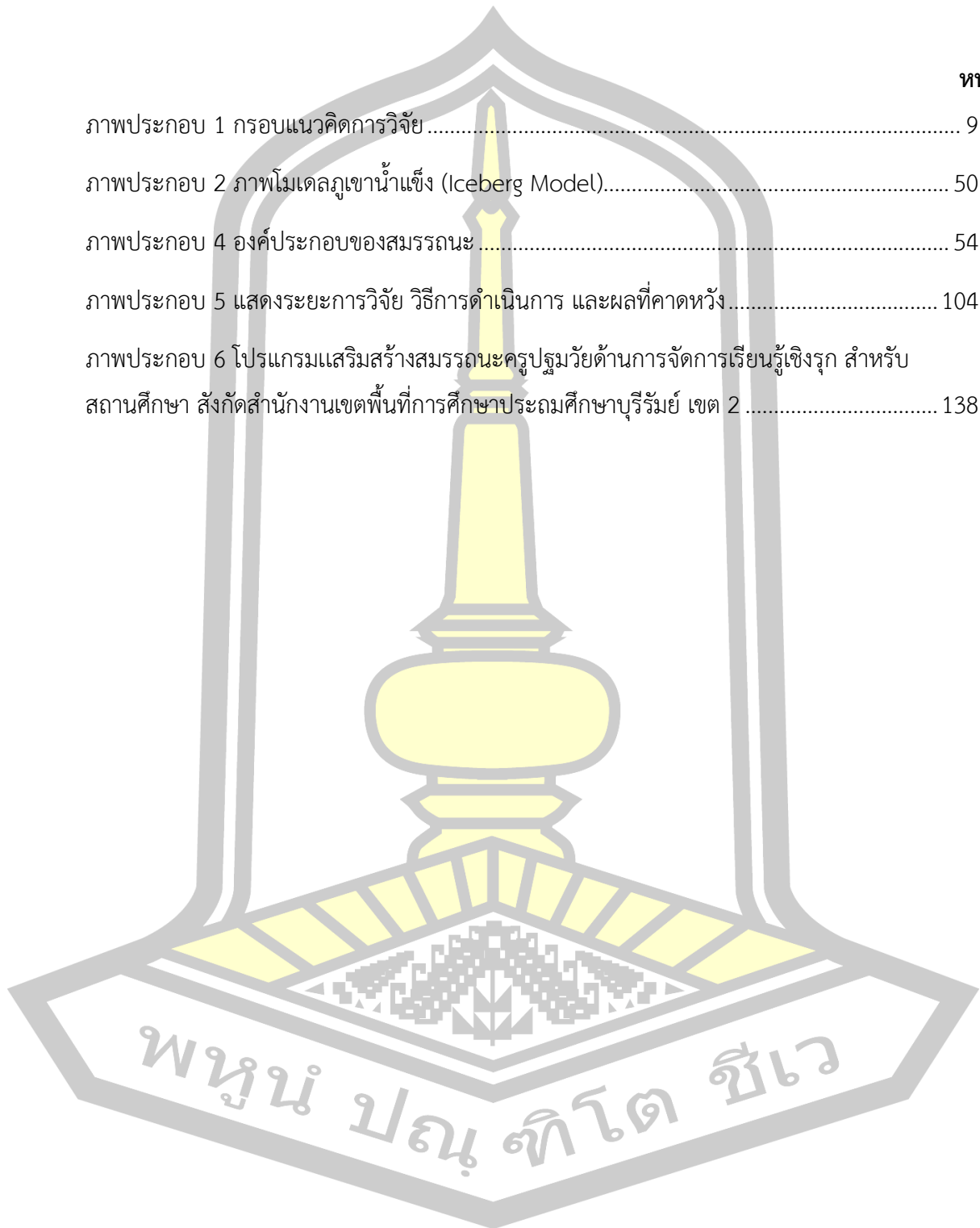
ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกระดับปฐมวัย.....	24
ตาราง 2 สรุปลักษณะองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	26
ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบการเรียนรู้.....	30
ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	35
ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้.....	41
ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อ.....	46
ตาราง 7 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	82
ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม.....	85
ตาราง 9 การสังเคราะห์การพัฒนาโปรแกรม.....	89
ตาราง 10 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	106
ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	116
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 จำแนกตามสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	117
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้.....	118
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	121
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้.....	124

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้.....	127
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.....	139
ตาราง 18 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.....	183
ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.....	185



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
ภาพประกอบ 2 ภาพโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model).....	50
ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	54
ภาพประกอบ 5 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	104
ภาพประกอบ 6 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2	138



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคนที่รัฐต้องจัดให้ เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย ให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและ ขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับ การเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

แนวทางในการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวด 4 ได้กล่าวว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ การสอนที่มีประสิทธิภาพและจัดกระบวนการเรียนรู้โดยจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรม ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทำให้เป็นผู้รักการอ่านและ เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 ก) มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี

ความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งให้ความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนในทุกระดับ โดยเฉพาะการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน เพื่อเตรียมความพร้อมและส่งเสริมพัฒนาการให้กับเด็ก ครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา บนพื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูและการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการ ของเด็กแต่ละคนตามศักยภาพ ภายใต้บริบทสังคม วัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทรและความเข้าใจของทุกคน เพื่อสร้างรากฐานคุณภาพชีวิตให้เด็กพัฒนาไปสู่ความเป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ เกิดคุณค่าต่อตนเองและสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 ข) โดยมีหลักสูตร การศึกษาปฐมวัยเป็นกลไกขับเคลื่อนพร้อมกับการจัดสภาพแวดล้อม กระบวนการจัดการเรียนรู้ การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้ปกครอง และต้องคำนึงถึงพัฒนาการ รวมทั้งความสนใจ ความสามารถ สภาพแวดล้อม ของเด็กปฐมวัยเป็นหลัก ศึกษาทำความเข้าใจในหลักสูตร ทั้งหลักสูตร แกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อนำหลักสูตรลงสู่การปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 ข) เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยทักษะที่เด็กจะต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย 4 ทักษะ คือ การมีความรู้ในวิชาหลัก ซึ่งมีความหมายครอบคลุมถึงความรู้รอบตัวอื่น ๆ ด้วยการมีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ การมีทักษะการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรมใหม่ และการมีทักษะด้าน สารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี (วิจารณ์ พานิช, 2555)

การพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีความพร้อมครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน อย่างเป็นองค์รวม นั้น ครูปฐมวัยต้องอาศัยความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทศนคติ และแรงจูงใจที่มีอยู่ในแต่ละคนที่เกิดจาก การพัฒนา นำมาใช้ในการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย สามารถวิเคราะห์ประเมิน พัฒนาการเด็กเป็นรายบุคคล ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน สถานศึกษา ในการพัฒนาเด็ก โดยที่เด็กปฐมวัยจะสามารถพัฒนาได้ตามมาตรฐานดังกล่าวจำเป็นอย่างจะต้อง พัฒนาครูปฐมวัยให้มีความสามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้สู่การพัฒนาเด็กปฐมวัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ซึ่งการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี เป็นการจัดกิจกรรม ในลักษณะการบูรณาการผ่านการเล่นด้วยการลงมือปฏิบัติจริง โดยใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 เพื่อให้เด็ก ได้รับประสบการณ์ตรงอย่างหลากหลาย เกิดการเรียนรู้ได้ พัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา จะต้องจัดประสบการณ์ให้ครอบคลุมประสบการณ์สำคัญและสาระที่ควรเรียนรู้ ที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 และควรยืดหยุ่นให้มีสาระที่ควรเรียนรู้ ที่เด็กสนใจและสาระที่ผู้สอนกำหนด (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2561) ซึ่งสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัด การศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยการพัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติจริง เน้นทักษะกระบวนการให้เกิด

ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา และคิดสร้างสรรค์ ทั้งในและนอกห้องเรียน และมีนโยบายด้านการส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ในรูปแบบที่หลากหลาย โดยหนึ่งในนั้นคือ การเรียนรู้แบบเชิงรุก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้เด็กปฐมวัยสนุกกับการเรียน เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน ทั้งทางกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ ผ่านการลงมือกระทำ (ธัญสุตา จิรจิตตยากร, 2553) เป็นแนวการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ เด็กมีการเรียนรู้อย่างตื่นตัว มีชีวิตชีวา สร้างความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ตนสนใจ ผ่านการลงมือทำกับวัตถุ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แสดงความคิดของตนเองขณะทำกิจกรรม โดยครูสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข, 2561) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ที่กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม และถาม อภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ผ่านมาถือว่ายังไม่ประสบความสำเร็จในเชิงปฏิบัติเท่าที่ควร เนื่องจากผู้สอนยังมีความเคยชินกับการสอนแบบเก่าที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher Center) ร่วมกับการขาดความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบใหม่ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นมากมายแทบตลอดเวลา การสอนแบบเดิมจะไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ที่ได้จากการเรียนไปปฏิบัติได้ดีและอาจไม่ส่งเสริมต่อสมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน ในยุคศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ ผู้สอนบางส่วนมักมุ่งเน้นการสอนอย่างไม่เป็นระบบแบบแผน และเลือกรูปแบบการสอนที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน จึงอาจทำให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายหรือเกิดทัศนคติในแง่ลบได้อีกด้วย (นนทลี พรธาดาวิทย์, 2559) ซึ่งปัญหาที่ทำให้การเรียนการสอนไม่ได้ผล เพราะมุ่งหวังให้เด็กอนุบาลอ่านออกเขียนได้มากเกินไป แต่แท้ที่จริงแล้ว ในช่วง 0-5 ปี เด็กจะมีพัฒนาการทางด้านสมองสูงสุด ถ้าจัดสภาวะแวดล้อมที่ดีให้เด็กเรียนรู้ด้วยตัวเอง หากคำตอบเองเป็น จะช่วยส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดที่ดี ส่วนเรื่องอ่านเขียนได้ ใช่ว่าไม่สำคัญ แต่อาจจะเป็นช่วงหนึ่งที่มีเมื่อเด็กพร้อมจะสามารถเรียนทันกันได้หมด อีกปัญหาหนึ่งคือ ครูส่วนใหญ่ไม่ได้จบครูมาโดยตรง โดยเฉพาะครูปฐมวัย ทำให้การสอน และการเข้าถึงเด็กยังไม่เต็มที่ โดยเฉพาะจิตวิทยาการสอนเด็ก บางครั้งยังขาดความอดทน และใช้คำพูดกับเด็กไม่เหมาะสม

ทำร้ายความรู้สึกของเด็กโดยไม่รู้ตัว เด็กจึงไม่อยากเรียน และเรียนอย่างไม่มีความสุข
(ธัญสุตา จิริกิตตยากร, 2553)

จากผลการติดตาม ประเมินผล การบริหารและจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประจำปี 2564 พบว่า ปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียนในระดับปฐมวัยเกิดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) ที่ส่งผลต่อพัฒนาการอย่างชัดเจน ชาติทักษะต่าง ๆ ที่เด็กในวัยนี้ควรจะได้รับ การเรียนออนไลน์ที่บ้านมีผลทำให้เด็กปฐมวัยมีปัญหาพัฒนาการด้านภาษาและการสื่อสารที่ลดลง ทักษะด้านความสัมพันธ์ถดถอย กลัวการไปโรงเรียน ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบจากการฝึกจากโรงเรียน มีการเรียนรู้ที่ช้าลง ซึ่งไม่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังมีปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนที่ขาดแคลนบุคลากร ส่งผลให้มีครูที่จบไม่ตรงสาขาวิชาเข้ามาสอนในระดับปฐมวัย ทำให้การจัดการเรียนการสอนยังทำได้ไม่เต็มที่ ขาดความเข้าใจในพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนระดับปฐมวัยสู่การพัฒนางานที่เป็นเลิศได้ ส่วนด้านโอกาสทางการศึกษายังคงพบปัญหา เนื่องจากประชากรกลุ่มอายุการศึกษาระดับปฐมวัยมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีสถานศึกษาขนาดเล็กเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อความคุ้มค่าในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, 2564)

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำกับและติดตามภารกิจ การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ด้วยการเสริมสร้างการพัฒนาครูในระดับปฐมวัยให้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ปฐมวัย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อจะได้เข้าใจในสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และนำไปสู่การจัดทำโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น โดยคาดว่าเมื่อครูผู้สอนปฐมวัยมีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี เข้าใจเนื้อหาของหลักสูตร การศึกษาปฐมวัยอย่างถูกต้อง จะสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งส่งผลดีต่อการบริหาร และพัฒนาการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปขยายผลใช้กับครูปฐมวัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูปฐมวัยต่อไป
3. ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อเสนอแนะโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามระยะการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการศึกษาเอกสาร หนังสือตำราที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักวิชาการศึกษาทั้งไทยและต่างประเทศ ได้แก่ Hohmann and Weikart (2002); สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552) ; ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555) ; Zeiger (2015) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) เมื่อนำมาสังเคราะห์แล้วสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การออกแบบภารกิจกิจกรรมเรียนรู้
- 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3) การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ
- 4) การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้

2. ขอบเขตประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดประชากรและผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามระยะการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จากโรงเรียน 229 แห่ง โดยตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 229 คน และครูผู้สอนระดับปฐมวัย จำนวน 504 คน รวมทั้งสิ้น 733 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน และครูผู้สอนระดับปฐมวัย จำนวน 219 คน รวมทั้งสิ้น 248 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม และกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ตามขนาดของประชากรที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 2 ออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1. การศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัย จากครูปฐมวัยที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. การตรวจสอบยืนยันและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบ ยืนยัน และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย Hohmann and Weikart (2002); สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552) ; ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555) ; Zeiger (2015) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) เมื่อนำมาสังเคราะห์แล้วสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การออกแบบการกิจกรรมเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้

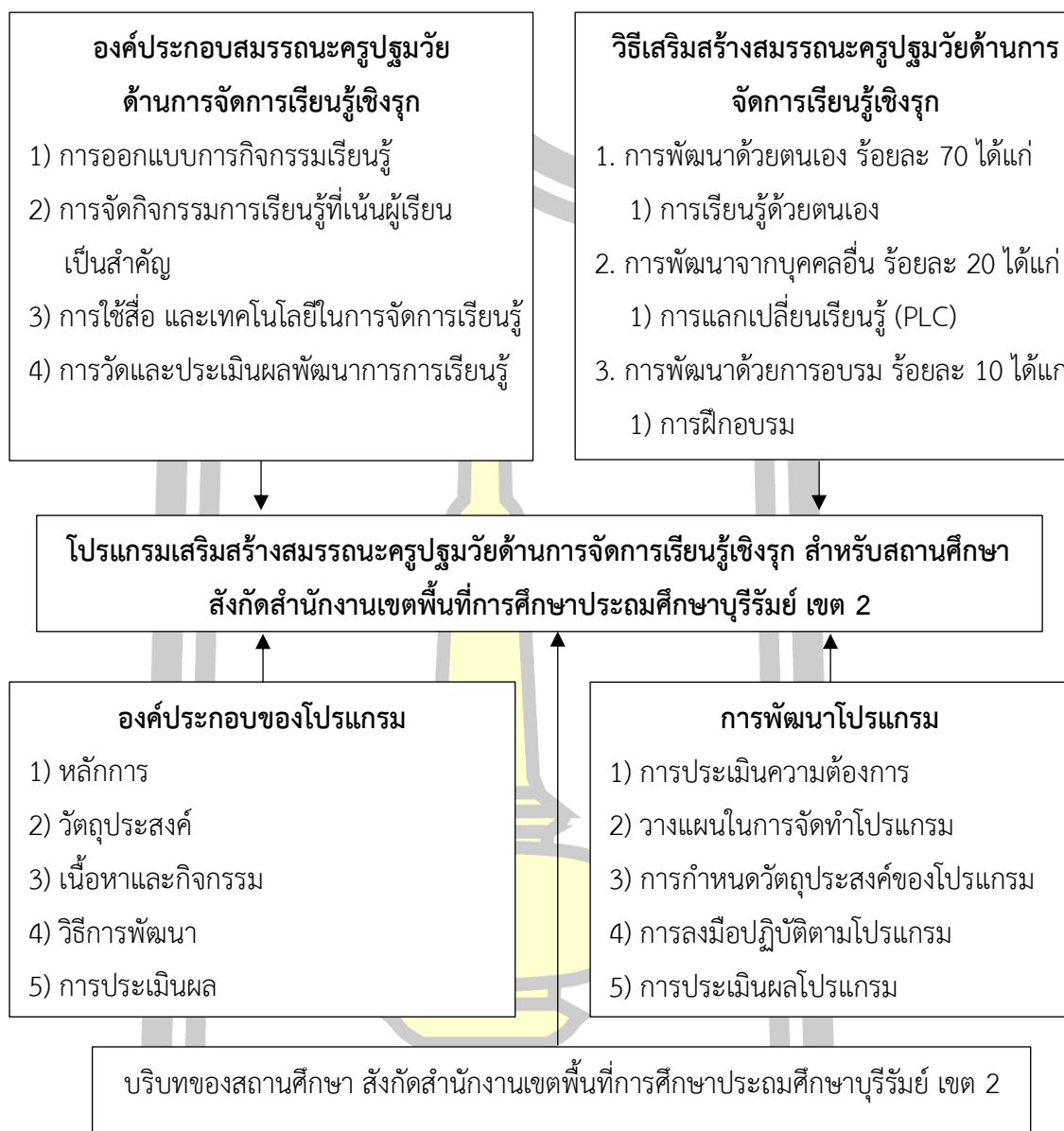
2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยของ Dessler (2011); สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2565); ทองนาค เอียกุล (2557); พศิน แดงจวง (2558); ประคัลภ์ ปันพหลังกูร (2558) และกระทรวงศึกษาธิการ (2560 ก) ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมของ ชำรง บัวศรี (2542); Caffarella (2002); สุมิตรา พงศธร (2550); สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554); สุวิทย์ ยอดสละ (2556) และ พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและกิจกรรม 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล

4. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรมของ Knowles (1980); Boone (1992); Bar and Keating (1990); Houle (1996); วิโรจน์ สารรัตน์ (2550) และอุ้นตานพคุณ (2546) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการ 2) วางแผนในการจัดทำโปรแกรม 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม 4) การลงมือปฏิบัติตามโปรแกรม 5) การประเมินผลโปรแกรม

กรอบแนวคิดการวิจัยข้างต้น นำมาใช้สำหรับเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้เด็กเป็นสำคัญ ให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นผ่านการลงมือปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้เด็กได้ฟัง พูด อ่าน เขียน ตั้งคำถาม และอภิปรายร่วมกัน เด็กเรียนรู้อย่างมีความหมายด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้คอยชี้แนะ กระตุ้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้ด้วยการออกแบบรูปแบบ

กิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะกับเด็กและเนื้อหา ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมี 4 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีความหมาย ดังนี้

1.1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการของครูปฐมวัยเกี่ยวกับการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ศึกษาหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ เพื่อระบุหน่วยการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และจัดลำดับเนื้อหาสาระในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เพื่อการเรียนรู้อย่างเป็นลำดับ ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ศึกษาปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมา และระบุเป้าหมายสำหรับการออกแบบการเรียนรู้ และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน กำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหา ออกแบบยุทธศาสตร์และวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เลือกใช้สื่อ และทรัพยากรเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ และออกแบบและพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การดำเนินการของครูปฐมวัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การจัดเตรียมการสอน ทั้งเนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ในการกระตุ้นและส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เหมาะสมกับวัย ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ให้โอกาสและเวลาแก่นักเรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น ใช้สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ เชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิดแก้ปัญหา และลงมือปฏิบัติ และใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง โดยสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

1.3 การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการของครูปฐมวัยเกี่ยวกับการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ตรงกับลักษณะของเนื้อหาของบทเรียน เหมาะสมกับลักษณะและจำนวนของผู้เรียน สามารถเลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสมกับวิธีสอนหรือรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้ ออกแบบสร้าง และปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี สามารถเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีได้เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน ตามที่หลักสูตรให้บรรจุเป้าหมายที่ต้องการได้ง่ายขึ้น เลือกใช้สื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจ มีวิธีการใช้งานง่าย

เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก เหมาะกับสภาพแวดล้อม มีการจัดให้มีศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา และสามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย อย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาครูเพื่อผลิต และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน และเทคโนโลยี มีการกำกับติดตาม ประเมินผล การใช้สื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ภายหลังจากนำไปใช้

1.4 การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร หมายถึง การดำเนินการของครู เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร ได้แก่ การวัดและประเมินผลได้ตรงกับ จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน เลือกใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่ดีและเหมาะสม วัดและ ประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวัด และประเมินผลการวัด ให้ถูกต้อง ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง ครอบคลุมด้านความรู้ทักษะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และกระบวนการคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ วัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่ ระบุไว้ตามตัวชี้วัดซึ่งกำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน และมีการวัดและประเมินอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการประเมินผลก่อนเรียน ประเมินผลระหว่างเรียนและ ประเมินผลหลังเรียน ด้วยวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ถือเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัย หมายถึง แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ใช้พัฒนาครูปฐมวัยให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะ โดยมีเป้าหมายให้ครูปฐมวัยสามารถปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาครูปฐมวัยตามหลักการ 70: 20: 10 หมายถึง การเสริมสร้างสมรรถนะ ครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้จากหลักการ ดังนี้

3.1 การพัฒนาด้วยตนเอง ร้อยละ 70 หมายถึง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การศึกษางานวิจัยของครูปฐมวัยในสถานศึกษาหรือสถานศึกษาอื่น เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้าน การจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ตนเองในด้านการออกแบบการกิจกรรมเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล พัฒนาการการเรียนรู้

3.2 การพัฒนาจากบุคคลอื่น ร้อยละ 20 หมายถึง การศึกษาดูงานจากครูปฐมวัย ในสถานศึกษาหรือสถานศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์สูง การเป็นพี่เลี้ยงเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในด้านการออกแบบการกิจกรรมเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่าง

3.3 การพัฒนาด้วยการอบรม ร้อยละ 10 หมายถึง เข้ารับการฝึกอบรมตามโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้ครูปฐมวัยมีความรู้ ความเข้าใจใน ทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ ในด้านการออกแบบการกิจกรรมเรียนรู้ การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการวัดและ ประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้ โดยความรู้ดังกล่าวจะทำให้ครูปฐมวัยสามารถนำไปพัฒนาตนเอง

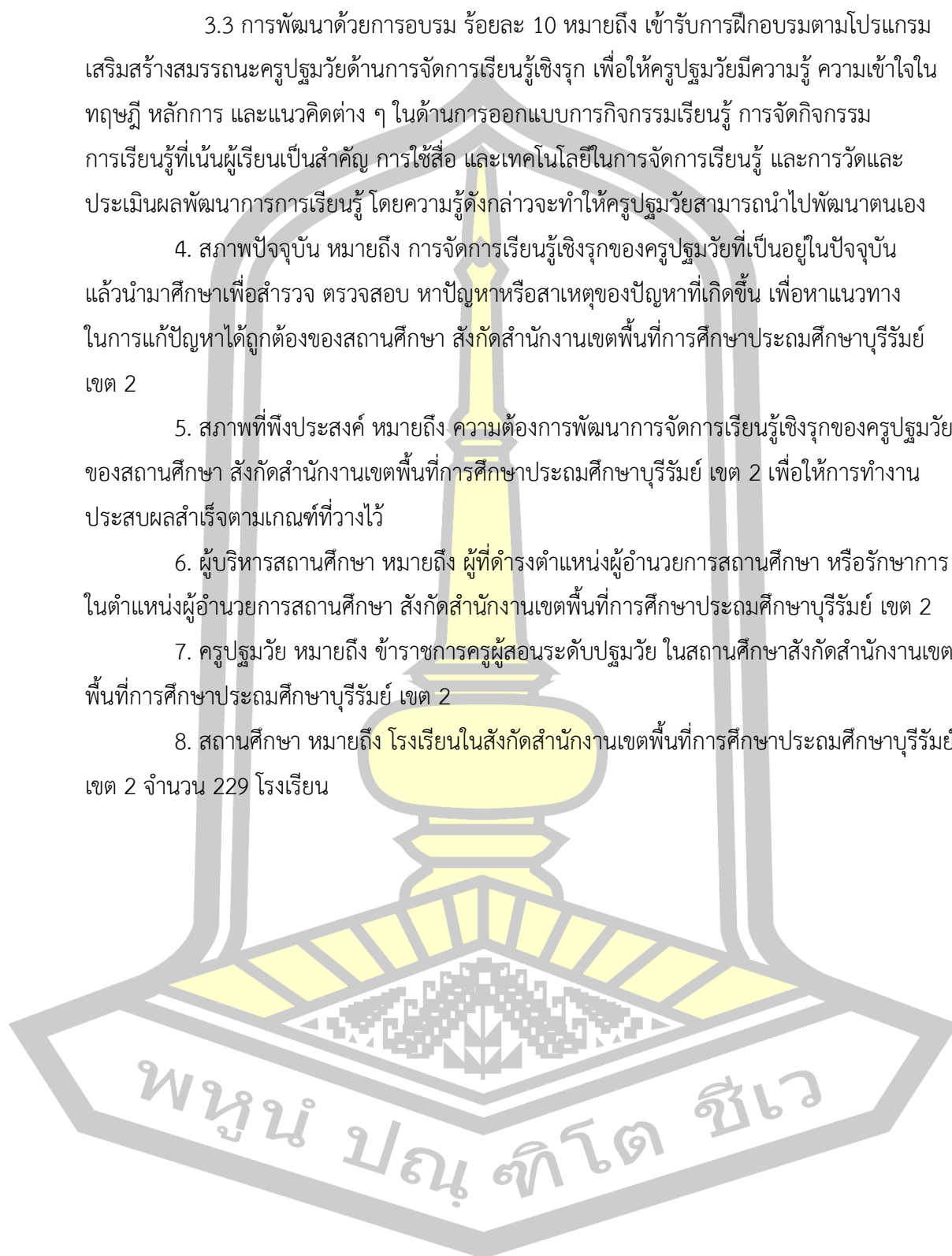
4. สภาพปัจจุบัน หมายถึง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัยที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แล้วนำมาศึกษาเพื่อสำรวจ ตรวจสอบ หาปัญหาหรือสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทาง ในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

5. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัย ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อให้การทำงาน ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่วางไว้

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการ ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

7. ครูปฐมวัย หมายถึง ข้าราชการครูผู้สอนระดับปฐมวัย ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

8. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 229 โรงเรียน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เป็นหลักการแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัย
 - 1.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 1.2 ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 1.3 รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 1.4 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 1.5 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. การเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 2.2 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 2.4 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.5 สมรรถนะครู
 - 2.6 สมรรถนะครูปฐมวัย
 - 2.7 หลักการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย
 - 2.8 วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย
3. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
 - 3.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 3.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 3.3 การพัฒนาโปรแกรม
4. บริบทของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัย

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

มีผู้ให้ความหมายของการจัดการเชิงรุกไว้ดังนี้

Meyers และ Jones (1993) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่า เป็นการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ การลงมือกระทำ และ การแก้ปัญหาที่เกิดจากสถานการณ์ที่ชวนสงสัย กิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียน จนเกิดความคิดรวบยอด หรือทักษะใหม่ ๆ จากการเรียนรู้

เนาวนิตย์ สงคราม (2555) ได้ให้ความหมาย การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ว่า เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายผู้เรียนได้ลงมือ ปฏิบัติกิจกรรมในการเรียนด้วยตนเอง โดยมีผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะผ่านทางกิจกรรมการเรียน การสอนที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับผู้เรียน

สถาพร พงษ์พิมูล (2558) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้น กระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้เด็กสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้เด็กเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูง กล่าวคือ เด็กมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้ การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียน เกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์สังเคราะห์และประเมินค่า ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม และถาม อภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนลงมือ ปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูก เปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559) ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ว่า เป็นกิจกรรม วิธีการ หรือรูปแบบการสอนที่ทำให้ผู้เรียนสนใจบทเรียน และทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้สอนควรใช้หลักการของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการพัฒนากิจกรรมสำหรับผู้เรียน ทั้งวิธีการสอน อุปกรณ์การสอน การออกแบบรูปแบบการสอนต่าง ๆ ให้เหมาะกับเนื้อหา ผู้เรียนและชั้นเรียน จะส่งผลให้ผู้เรียนมีความเชื่อมั่น และเป็นนักคิดที่ไม่หยุดนิ่ง ทำให้ผู้เรียนสามารถจดจำเนื้อหาได้นาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตต่าง ๆ ในบรรยากาศการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (25619) กล่าวถึงการเรียนรู้เชิงรุกว่า การเรียนรู้แบบเชิงรุก (active learning) เป็นแนวการสอนเน้นเด็กเป็นสำคัญ เด็กมีการเรียนรู้อย่างตื่นตัว มีชีวิตชีวา สร้างความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ตนสนใจผ่านการลงมือทำกับวัตถุ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แสดงความคิดของตนเองขณะทำกิจกรรม โดยครูสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ซึ่งทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นผ่านการลงมือปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้เด็กได้ฟัง พูด อ่าน เขียน ตั้งคำถาม และอภิปรายร่วมกัน เด็กเรียนรู้อย่างมีความหมายด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้คอยชี้แนะ กระตุ้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้ด้วยการออกแบบรูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะกับเด็กและเนื้อหา

2. ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ได้มีผู้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ (2551) ได้เสนอลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับ
การแก้ปัญหาตามสภาพจริง
2. จัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด การวางแผน การยอมรับ
การประเมินผล และการนำเสนอผลงาน
3. บูรณาการเนื้อหารายวิชาเพื่อเชื่อมโยงความเข้าใจวิชาต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน
4. จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration)
5. ใช้กลวิธีของกระบวนการกลุ่ม (Group Processing)
6. จัดให้มีการประเมินผลโดยกลุ่มเพื่อน (Peer Assessment)

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2553) ได้สรุปลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

1. เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาศักยภาพทางสมอง ได้แก่ การคิด การแก้ปัญหา
และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. เป็นการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้
สูงสุด
3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้
การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

5. ผู้เรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกัน การมีวินัยในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

6. เป็นกระบวนการสร้างสถานการณ์ให้ผู้เรียนอ่าน พุด ฟัง คิดอย่างลุ่มลึก ผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง

8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสาร หรือสารสนเทศ และหลักการความคิดรวบยอด

9. ผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

10. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้ และการสรุปบทวนของผู้เรียน

นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559) ได้สรุปลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

1. ผู้สอนควรกำหนด เป้าประสงค์ (Purposive) โดยเป้าหมายนั้นควรสัมพันธ์กับกิจกรรม/งานที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เน้นการพัฒนาทักษะผู้เรียนมากกว่าการสอนเนื้อหา เน้นการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ผู้เรียนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวคิด การวางแผนการเรียนรู้ การยอมรับ การประเมินผลและการนำเสนอผลงาน

3. วิธีการจัดการเรียนรู้สามารถสะท้อนสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ได้จากกิจกรรม และสามารถผู้เรียนได้รับข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้สอนทันทีทันใดในการทำกิจกรรม

4. ควรมีกิจกรรมการเจรจาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

5. ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนวิพากษ์วิจารณ์ในสิ่งที่ผู้เรียนชื่นชอบ และไม่ชอบ รวมทั้งวิจารณ์เกี่ยวกับเนื้อหาในการเรียนรู้

6. ผู้สอนต้องออกแบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ และความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน แต่ละกิจกรรมที่ทำได้มีความหมาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง แก้ปัญหาได้ตามสภาพจริง (Authentic Situation)

7. การจัดการเรียนรู้ที่มีการสร้างสถานการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดในระดับสูง (Higher Order Thinking) ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือสถานการณ์นั้น

8. การจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เรียนกับชีวิตจริง หรือสถานการณ์จริง รวมถึงการบูรณาการวิชาต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้

9. การจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกรู้เรียนเหมือนไม่เรียน สนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ใช้กระบวนการกลุ่ม และมีการประเมินผลที่หลากหลาย ทั้งตัวผู้เรียน เพื่อนและผู้สอน

10. การจัดการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดเฉพาะการเรียนรู้ภายในห้องเรียน สามารถเรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์ ทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียน ที่บ้าน และสามารถเรียนรู้ได้จากบุคคลทุกคน ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ความรู้ไม่มีขอบเขตจำกัด

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2565) ได้สรุปลักษณะกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

1. เป็นกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. เป็นกิจกรรมที่เด็กปฐมวัยมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในรูปแบบของความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน
3. เป็นกิจกรรมที่ให้เด็กปฐมวัยบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ สู่ทักษะการคิดวิเคราะห์และประเมินค่า
4. เป็นลักษณะกิจกรรมที่เด็กปฐมวัยได้เรียนรู้ความมีวินัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
5. เป็นกิจกรรมที่ทำให้เด็กปฐมวัยเกิดประสบการณ์ตรงจากการได้ลงมือกระทำ
6. เป็นกิจกรรมที่ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้เด็กปฐมวัยเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองเกิด
7. เป็นลักษณะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เด็กปฐมวัยสร้างองค์ความรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
8. เป็นกิจกรรมที่ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างสถานการณ์ให้เด็กปฐมวัย โดยผ่านการอ่านหนังสือจากภาพนิทาน การพูด การฟัง คิดอย่างรู้มัลลิก เด็กปฐมวัยจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
9. เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดขั้นสูง
10. เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ลดบทบาทการสอนและการให้ความรู้โดยตรงของครู แต่เปิดโอกาสให้เด็กปฐมวัยมีส่วนร่วมสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
11. เป็นกิจกรรมการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยที่ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า คิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ พัฒนาทักษะกระบวนการคิดไปสู่ระดับที่สูงขึ้นที่เป็นไปตามวัย
12. เป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงเด็กปฐมวัยกับสภาพแวดล้อมใกล้ตัว

13. เป็นกิจกรรมที่เด็กปฐมวัยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้แก้ปัญหาใหม่หรือใช้ในสถานการณ์ใหม่

14. เป็นกิจกรรมที่เน้นให้เด็กปฐมวัยได้ใช้ความคิดของตนเองอย่างมีเหตุมีผล มีโอกาสร่วมมืออภิปรายและนำเสนอผลงาน

15. เป็นกิจกรรมที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเด็กปฐมวัยกับครูผู้สอน และปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเด็กปฐมวัย

สรุปได้ว่า ลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก้ปัญหาตามสภาพจริงผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล สร้างองค์ความรู้และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับเพื่อน โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะ และการเรียนรู้

3. รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

มีผู้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

McKinney (2010) ได้เสนอรูปแบบการกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบ Active Learning ได้ดี ได้แก่

1. การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think pair share) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนคิดเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดคนเดียว 2-3 นาที (Think) จากนั้นให้แลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนอีกคน 3-5 นาที (pair) และนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด (share)

2. การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative learning group) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยจัดกลุ่มกลุ่มละ 3-6 คน

3. การเรียนรู้แบบทบทวนโดยผู้เรียน (student-led review sessions) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทบทวนความรู้ และพิจารณาข้อสงสัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ โดยครูคอยช่วยเหลือในกรณีที่มีปัญหา

4. การเรียนรู้แบบใช้เกม (games) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้สอนนำเกมมาเข้ามาบูรณาการในการเรียนการสอน ซึ่งใช้ได้ทั้งในขั้นการนำเข้าสู่บทเรียน การสอน การมอบหมายงาน และหรือขั้นการประเมินผล

5. การเรียนรู้แบบกระบวนการวิจัย (Mini-research proposal or project) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่อิงกระบวนการวิจัย โดยให้ผู้เรียนกำหนดหัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ วางแผนการเรียนรู้ เรียนรู้ตามแผน สรุปความรู้หรือสร้างผลงาน และสะท้อนความคิดในสิ่งที่ได้เรียนรู้ หรืออาจเรียกว่า การสอนแบบโครงงาน (project based learning) หรือการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (problem based learning)

6. การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (analyze case studies) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้อ่านกรณีตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จากนั้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือแนวทางแก้ปัญหาภายในกลุ่ม แล้วนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้เรียนทั้งหมด

7. การเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (concept mapping) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนออกแบบแผนผังความคิด เพื่อนำเสนอความคิดรวบยอด และความเชื่อมโยงกันของกรอบความคิด โดยการใช้เส้นเป็นตัวเชื่อมโยง อาจจัดทำเป็นรายบุคคล หรืองานกลุ่ม แล้วนำเสนอผลงานต่อผู้เรียนคนอื่น ๆ จากนั้นเปิดโอกาสให้ผู้เรียนคนอื่นในห้องเรียนได้ซักถามและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559) ได้เสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สามารถจัดกิจกรรมได้ในหลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของวิชา หรือลักษณะกิจกรรมที่ดำเนินการ เช่น กิจกรรมบูรณาการ หรือกิจกรรมเฉพาะเรื่อง กิจกรรมที่สนองนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ ดังนี้

1. เชื่อมโยงตัวชี้วัด สอดคล้องและเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้ หรือตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
2. เน้นจัด 4H การจัดกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย 4H ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาสมอง (Head) กิจกรรมพัฒนาทักษะปฏิบัติ (Hand) กิจกรรมพัฒนาจิตใจ (Heart) และกิจกรรมพัฒนาสุขภาพ (Health)
3. ผู้เรียนเป็นสุข เป็นการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยใช้วิธีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายอย่างเหมาะสม ตอบสนองความสนใจ ความถนัด ความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
4. สนุกการคิดขั้นสูง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วางแผน คิดวิเคราะห์ ค้นคว้า อภิปราย สร้างความคิดเชิงเหตุผล สรุปความรู้ นำเสนอ จุดประกายความคิด สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความมุ่งมั่นเพื่อแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม
5. มุ่งทำงานเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำงานอย่างเป็นระบบ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ช่วยเหลือเกื้อกูล มีความสามัคคีและเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี
6. หลุมลึกแหล่งเรียนรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
7. สู่การประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย เน้นการประเมินการปฏิบัติ และการประเมินคุณลักษณะ

กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 35 (2562) ได้เสนอรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้ดังนี้

1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการสอนที่ส่งเสริม
ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมเพื่อนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจเชิงนามธรรม
เหมาะกับรายวิชาที่เน้นปฏิบัติ หรือเน้นการฝึกทักษะ สามารถใช้จัดการเรียนการสอนได้ทั้งเป็นกลุ่ม
และเป็นรายบุคคล หลักการสอน คือ ผู้สอนวางแผนจัดสถานการณ์ให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จำเ็นต่อ
การเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เรียนสะท้อนความคิด อภิปราย สิ่งที่ได้รับจากสถานการณ์ ตัวอย่างเทคนิค
การสอนที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ ได้แก่ เทคนิคการสาธิต และเทคนิคเน้น
การฝึกปฏิบัติ

2. การสอนแบบโครงงาน (Project Based Learning) โดยการสอนแบบ
โครงงานสามารถจัดเป็นกิจกรรมกลุ่มหรือกิจกรรมเดี่ยวก็ได้ ให้พิจารณาจากความยาก – ง่าย และ
ความเหมาะสมของโจทย์งาน และคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา วางแผนและกำหนดเกณฑ์
อย่างกว้าง ๆ แล้วให้ผู้เรียนวางแผนดำเนินการศึกษาค้นคว้าข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้สอนมีบทบาทเป็น
ผู้ให้คำปรึกษา จากนั้นให้ผู้เรียนนำเสนอแนวคิด การออกแบบชิ้นงาน พร้อมให้เหตุผลประกอบจาก
การค้นคว้า ให้ผู้สอนพิจารณาร่วมกับการอภิปรายในชั้นเรียน จากนั้นผู้เรียนลงมือปฏิบัติทำชิ้นงาน
และส่งความคืบหน้าตามกำหนด การประเมินผลจะประเมินตามสภาพจริง

3. การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) เป็นการสอนที่
ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ด้วยการศึกษาปัญหาที่สมมุติขึ้นจากความจริง
แล้วผู้สอนกับผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา เสนอวิธีแก้ปัญหา หลักของการสอนแบบใช้ปัญหา
เป็นฐาน คือ การเลือกปัญหาที่สอดคล้องกับเนื้อหาการสอนและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดคำถาม วิเคราะห์
วางแผน กำหนดวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยผู้สอนมีบทบาทให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนขณะลงมือ
แก้ปัญหา สุดท้ายเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการแก้ปัญหาผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันสรุปผลการแก้ปัญหา
และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้จากการลงมือแก้ปัญหา

4. การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด (Thinking Based Learning)
เป็นกระบวนการสอนที่ผู้สอนใช้เทคนิค วิธีการกระตุ้นให้ผู้เรียน คิดเป็นลำดับขั้น แล้วขยายความคิด
ต่อเนื่องจากความคิดเดิม พิจารณาแยกแยะอย่างรอบด้าน ด้วยให้เหตุผล และเชื่อมโยงกับความรู้เดิม
ที่มี จนสามารถสร้างสิ่งใหม่หรือตัดสินใจประเมินหาข้อสรุป แล้วนำไปแก้ปัญหาอย่างมีหลักการ
ซึ่งประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบจะเน้น
การฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองในการคิดแก้ปัญหา และนำความรู้
ทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

4. ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

มีผู้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

Baldwin และ Williams (1988) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

1. ขั้นเตรียมพร้อม เป็นขั้นที่ผู้สอนนำผู้เรียนเข้าสู่เนื้อหา โดยการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการอยากที่จะเรียนรู้ต่อไป
2. ขั้นปฏิบัติงานกลุ่ม เป็นขั้นที่ผู้สอนให้ผู้เรียนเข้ากลุ่มย่อย เพื่อทำงานร่วมกัน และสรุปความคิดเห็นของกลุ่ม อีกทั้งต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างกลุ่มอื่น ๆ โดยที่ผู้สอนต้องเสริมข้อมูลให้สมบูรณ์
3. ขั้นประยุกต์ใช้เป็นขั้นที่ให้ผู้เรียนทำแบบฝึกหัด หรือทำแบบทดสอบหลังเรียน
4. ขั้นติดตามผล เป็นขั้นที่ให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าอิสระเพิ่มเติม โดยจัดทำเป็นรายงานหรือให้นักเรียนเขียนบันทึกประจำวัน รวมถึงให้ผู้เรียนเขียนสรุปความรู้ที่ได้รับในคาบเรียนนั้น ๆ

Moore (1994) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

1. ขั้นนำ เป็นขั้นที่นำผู้เรียนเข้าสู่บทเรียนด้วยสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เรียน
2. ขั้นปฏิบัติ เป็นขั้นที่ให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบของเนื้อหาในแต่ละหน่วย โดยใช้กระบวนการกลุ่ม และให้นักเรียนนำเสนอความคิดเห็นที่ค้นพบ
3. ขั้นสรุป ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้สอนและผู้เรียนช่วยกันสรุปบทเรียนในแต่ละเนื้อหา
4. ขั้นประเมินผล เป็นขั้นที่ผู้สอนให้นักเรียนทำแบบฝึกหัด และประเมินผลจากแบบสังเกตพฤติกรรม ใบกิจกรรม และบันทึกการเรียนรู้

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2550) ได้เสนอขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเรียนรู้ตั้งคำถาม หรือขั้นตั้งคำถาม เป็นขั้นที่ให้ผู้เรียนฝึกสังเกตสถานการณ์ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ จนเกิดความสงสัย จากนั้นฝึกให้นักเรียนตั้งคำถามสำคัญ รวมถึงการคาดคะเนคำตอบด้วยการสืบค้นความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และสรุปคำตอบชั่วคราว
2. การเรียนรู้แสวงหาสารสนเทศ เป็นขั้นตอนการออกแบบวางแผนเพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการทดลองเป็นขั้นที่เด็กใช้หลักการนิรนัย เพื่อการออกแบบข้อมูล
3. การเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ เป็นขั้นตอนที่เด็กมีการคิดวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การสื่อความหมายข้อมูลด้วยแบบต่าง ๆ หรือด้วยผังกราฟฟิก การแปลผล จนถึงสรุปผล หรือการสร้างคำอธิบาย เป็นการสร้างองค์ความรู้

4. การเรียนรู้เพื่อการสื่อสาร คือ ชี้นำเสนอความรู้ โดยใช้ภาษาที่ถูกต้อง ชัดเจน และเป็นที่น่าสนใจ อาจเป็นการนำเสนอภาษา หรือนำเสนอด้วยวาจา

5. การเรียนรู้เพื่อตอบสนองสังคม เป็นขั้นตอนการฝึกเด็กให้มีความรู้ที่เข้าใจ นำการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือเห็นต่อประโยชน์ส่วนรวม ด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมสร้างผลงานที่ได้จากการแก้ปัญหาสังคมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งอาจเป็นแนวความรู้ แนวทาง สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรม อันเป็นการแสดงออกของการเกื้อกูลและแบ่งปันให้สังคมมีสันติ อย่างยั่งยืน

วทัญญู วุฒิวรรณ (2553) ได้เสนอขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นสนใจเรียนรู้ เตรียมความพร้อม สร้างแรงจูงใจในการเรียนด้วยกิจกรรมที่น่าสนใจ ทำทหายความรู้ความสามารถ และการกระตุ้นความคิดด้วยสถานการณ์ การใช้สื่อการสอน รูปภาพ หรือเกม
2. ขั้นลงมือทำ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นให้นักเรียนคิดวางแผน ลงมือกระทำอย่างอิสระ เพื่อค้นหาคำตอบ โดยใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกที่หลากหลาย เช่น การเรียนแบบร่วมมือ การเรียนแบบสืบสอบ การใช้สถานการณ์จำลอง การระดมพลังสมอง เป็นต้น
3. สรุปและสะท้อนความรู้ นักเรียนร่วมกันสรุปมโนทัศน์โดยนำเสนอผลที่ได้จากการลงมือกระทำในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ผังมโนทัศน์ แบบฝึกหัด การวาดรูป เพื่อให้นักเรียนได้ แลกเปลี่ยนความคิด สะท้อนความรู้ และซักถามข้อสงสัยร่วมกัน โดยครูอธิบายกฎ นิยาม และ หลักการเพิ่มเติมให้นักเรียนเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง
4. ประยุกต์ใช้ความรู้ ครูจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนนำมโนทัศน์ที่เรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ เพื่อขยายมโนทัศน์ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การเตรียมความพร้อม หรือการนำเข้าสู่บทเรียน 2. การลงมือปฏิบัติ 3. การสรุปและนำเสนอความรู้ และ 4. การประยุกต์ใช้ความรู้

5. องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ได้มีผู้เสนอองค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

Hohmann และ Weikart (2002) กล่าวถึง องค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับเด็กปฐมวัย ประกอบด้วย

1. การเปิดโอกาสให้เด็กเลือกตัดสินใจทำกิจกรรมตามความสนใจของตน โดยเด็กเป็นผู้เริ่มกิจกรรม เลือกว่าวัตถุและตัดสินใจกระทำต่อวัตถุ

2. การใช้สื่อที่หลากหลายเพียงพอสำหรับการเรียนรู้ของเด็ก โดยใช้สื่อที่หาได้ในชีวิตจริงและในธรรมชาติ มีความคงทนแข็งแรง และง่ายต่อการหยิบจับ

3. การจัดเตรียมพื้นที่และเวลาสำหรับเด็กในการใช้อุปกรณ์ การสนับสนุนให้เด็กกระทำกับสื่ออย่างอิสระ โดย让孩子เรียนรู้ด้วยการลงมือทำกับวัตถุที่เหมาะสมกับวัย เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้โดยใช้ประสาทสัมผัส การกระทำกับวัตถุและค้นพบความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง การดัดแปลงและผสมผสานวัสดุอุปกรณ์ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้ใหญ่ และเปิดโอกาสให้เด็กเล่าเกี่ยวกับประสบการณ์ หรือสิ่งที่ตนกำลังทำด้วยภาษาของตนเอง

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีดังต่อไปนี้

1. การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้
2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิดและปฏิบัติ
3. การเลือกใช้พัฒนาและผลิตสื่อการสอน
4. การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน
5. การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล
6. การแสวงหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

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

Zeiger (2015) ได้เสนอองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ ประกอบด้วย

1. ออกแบบการเรียนการสอน
2. ใช้วิธีการสอนที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้
3. การใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อในการสอน
4. ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้กำหนดองค์ประกอบของการเรียนการสอนเชิงรุกไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

2. ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก
4. ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน
5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อพัฒนาปรับปรุง

การเรียนรู้

สรุปได้ว่า ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของเด็ก เปิดโอกาสให้เด็กได้ฟัง พูด อ่าน เขียน ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการคิดและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง สามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง มีการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในการสอน และมีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของเด็ก

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระดับปฐมวัยสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกระดับปฐมวัย ดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกระดับปฐมวัย

นักวิชาการ	Hohmann และ Weikart (2002)	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552)	ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555)	Zeiger (2015)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561)	ความถี่
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกระดับปฐมวัย						
1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้		✓	✓	✓		3*
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		✓		✓	✓	3*
3. การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5*
4. การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน		✓				1
5. การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล		✓	✓			2
6. การแสวงหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น		✓				1

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	Hohmann และ Weikart (2002)	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552)	ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์ (2555)	Zeiger (2015)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561)	ความถี่
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกระดับปฐมวัย						
7. การวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้			✓	✓	✓	3*
8. การเปิดโอกาสให้เด็กเลือกตัดสินใจทำกิจกรรมตามความสนใจของตน	✓					1
9. การจัดเตรียมพื้นที่และเวลาสำหรับเด็กในการใช้อุปกรณ์	✓		✓			2
10. การบริหารชั้นเรียนเชิงบวก					✓	1
11. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูลสะท้อนกลับ					✓	1

จากตาราง 1 พบว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกระดับปฐมวัยที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร ตำรา ทฤษฎี โดยวิเคราะห์จากค่าความถี่ ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่โดยยึดเอาความถี่สูงตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หลังจากนั้นหลอมรวมองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงหรือสอดคล้องกัน ได้องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ 4) การวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 สรุปองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	องค์ประกอบที่นำมาผนวกรวม
1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	- การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	- การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ - การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน - การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล - การเปิดโอกาสให้เด็กเลือกตัดสินใจทำกิจกรรมตามความสนใจของตน - การบริหารชั้นเรียนเชิงบวก
3. การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	- การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ - การแสวงหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น - การจัดเตรียมพื้นที่และเวลาสำหรับเด็กในการใช้อุปกรณ์
4. การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้	- การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูลสะท้อนกลับ

ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูพลุ้มวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามที่ได้ทำการสังเคราะห์ องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

1.1 ความหมายของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

Smith และ Ragan (1999) ให้ความหมายของการออกแบบการเรียนรู้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการนำหลักการเรียนรู้ และหลักการสอนไปวางแผนสื่อ อุปกรณ์ การเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้

Gagné และคณะ (2005) ได้ให้ความหมายของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ว่า หมายถึง การนำหลักการเรียนรู้ไปออกแบบเหตุการณ์ที่ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ

ที่กำหนดขึ้นอย่างมีเป้าหมายชัดเจน หรือที่เรียกว่าการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามที่คาดหวัง

Berger และ Kam (2006) ได้ให้ความหมายของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ว่า เป็นกิจกรรมขั้นตอนหนึ่งของการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นกระบวนการกำหนดลักษณะเฉพาะของการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการสอน

ชนาธิป พรกุล (2551) ได้ให้ความหมายการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ว่า หมายถึง การวางแผนการสอนของครูที่ทำให้เห็นภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถือเป็นขั้นตอนในการเลือกวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนการสอน วิธีการสอน เทคนิคการสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้ สรุปได้ว่า การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้แนวคิด ทฤษฎี รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ บรรลุผลตามที่คาดหวัง

1.2 ตัวชี้วัดของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

กิดานันท์ มลิทอง (2540) กล่าวถึงตัวชี้วัดของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

1. ผู้เรียน ต้องมีการพิจารณาลักษณะของผู้เรียนเพื่อการออกแบบกิจกรรมหรือโปรแกรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม
2. วัตถุประสงค์ ต้องมีการตั้งวัตถุประสงค์ว่า ต้องการจะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งใดบ้างในการสอนนั้น หรือระบุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
3. วิธีการและกิจกรรม ต้องมีการกำหนดวิธีการและกิจกรรมในการเรียนรู้ว่าควรมีอะไรบ้าง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุดได้
4. การประเมิน ต้องมีการกำหนดวิธีการประเมินเพื่อตัดสินว่าผู้เรียนนั้นประสบผลตามที่ตั้งจุดมุ่งหมายไว้หรือไม่

ทศนา เขมมณี (2547) กล่าวถึงตัวชี้วัดของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

1. หลักสูตร ปัญหาความต้องการของผู้เรียน ผู้สอน
2. เนื้อหา มโนทัศน์ วัตถุประสงค์
3. ยุทธศาสตร์หรือยุทธวิธีในการสอน
4. กิจกรรมการเรียนรู้และสื่อ

5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ชนาธิป พรกุล (2551) ได้เสนอตัวชี้วัดของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

ไว้ดังนี้

1. ศึกษาหน่วยการเรียนรู้ในเรื่องเนื้อหาและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
2. ศึกษาผู้เรียนในเรื่องวิธีการเรียนรู้และความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. ศึกษารูปแบบการเรียนการสอน วิธีการสอน และเทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหา และทำให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามที่คาดหวัง
4. เลือกรูปแบบการเรียนการสอนหรือวิธีการสอนหรือเทคนิคการสอนในหนึ่งหน่วยการเรียนรู้มักใช้รูปแบบการเรียนการสอนหนึ่งรูปแบบร่วมกับหลายวิธีการสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ

5. กำหนดสื่อและแหล่งการเรียนรู้

6. เลือกวิธีและเครื่องมือวัดผล และตั้งเกณฑ์การประเมินผล

Morrison และคณะ (2011) ได้เสนอตัวชี้วัดของการออกแบบกิจกรรม

การเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. ระบุปัญหาในการเรียนการสอนและระบุเป้าหมายสำหรับการออกแบบการเรียนรู้
2. ตรวจสอบคุณลักษณะของผู้เรียนที่ควรให้ความสนใจในระหว่าง
3. ระบุสาระการเรียนรู้และวิเคราะห์องค์ประกอบของงานที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

4. กำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

5. จัดลำดับเนื้อหาสาระในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เพื่อการเรียนรู้อย่างเป็น

ลำดับ

6. การออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

7. วางแผนการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้

8. พัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลตามวัตถุประสงค์

9. เลือกทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและ

กิจกรรมการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้กล่าวถึง

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

1. การกำหนดหัวข้อเรื่อง ผู้ออกแบบกิจกรรมควรพิจารณาในประเด็น
ดังต่อไปนี้

- 1.1 หัวข้อเรื่อง มีความยากง่าย เหมาะสมกับระดับความรู้
ความสามารถของผู้เรียน ไม่ยุ่งยากหรือซับซ้อนจนเกินไป และที่สำคัญต้องมีความเป็นไปได้
- 1.2 หัวข้อเรื่อง มีแหล่งความรู้ที่จะศึกษาค้นคว้า
- 1.3 หัวข้อเรื่อง สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความพร้อม
ของผู้เรียน

2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้
ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ อาจแยกการออกแบบกิจกรรมได้สองลักษณะ คือ

- 2.1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ในหน่วยการเรียนรู้หรือ
แผนการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
หรือกิจกรรมเสริมทักษะอื่น ๆ

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ หรือ
กระบวนการต่าง ๆ ของผู้เรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ วิธีการ กิจกรรมที่ครู
หรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สอดคล้อง เชื่อมโยงกับ
มาตรฐานตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้
คือ กระบวนการ วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม นอกจากนี้กิจกรรมการเรียนรู้ยังต้อง
ส่งเสริมทักษะกระบวนการต่าง ๆ เช่น การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การแก้ปัญหา กระบวนการกลุ่ม
การบริหารจัดการ ฝึกการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์

4. การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการในการ
ตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมว่าบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่มีส่วนใดต้องปรับปรุงแก้ไข
เพื่อพัฒนาต่อไป โดยประเมินทั้งกระบวนการในการจัดกิจกรรม และประเมินคุณภาพของผู้เรียน
ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ให้ทุกฝ่ายได้มีโอกาสในการประเมิน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำมา
สังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบการเรียนรู้

การออกแบบการเรียนรู้ นักวิชาการ	กิตานันท์ มลิทอง (2540)	ทีศนา แชนเมณี (2547)	ชนาธิป พรกุล (2551)	Morrison และคณะ (2011)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)	ความถี่
1. ศึกษาปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมา และระบุเป้าหมายสำหรับการออกแบบการเรียนรู้				✓		1
2. ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม	✓		✓	✓		3
3. ศึกษาหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ เพื่อระบุ หน่วยการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง		✓	✓	✓	✓	4
4. กำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับเนื้อหา	✓	✓		✓		3
5. จัดลำดับเนื้อหาสาระในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เพื่อการเรียนรู้อย่างเป็นลำดับ				✓		1
6. ออกแบบยุทธศาสตร์และวิธีการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้	✓	✓	✓	✓		4
7. เลือกใช้สื่อ และทรัพยากรเพื่อสนับสนุน ส่งเสริม การเรียนรู้		✓	✓	✓		3
8. ออกแบบและพัฒนาเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5
9. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน	✓	✓			✓	3

จากตาราง 3 พบว่า ตัวชี้วัดของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ได้จากการวิเคราะห์ เอกสาร ตำรา ทฤษฎี โดยวิเคราะห์จากค่าความถี่ ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่โดยยึดเอาความถี่สูง ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป (ร้อยละ 60 ของจำนวนนักวิชาการ) และนำตัวชี้วัดที่มีความถี่ต่ำมารวมกับตัวชี้วัดที่มี

ความคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยได้นำเสนอตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้
7 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ เพื่อระบุหน่วยการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และจัดลำดับเนื้อหาสาระในแต่ละหน่วยการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้อย่างเป็นลำดับ
2. ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม
3. ศึกษาปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมา และระบุเป้าหมายสำหรับการออกแบบการเรียนรู้ และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน
4. กำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหา
5. ออกแบบยุทธศาสตร์และวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้
6. เลือกใช้สื่อ และทรัพยากรเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้
7. ออกแบบและพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้

2. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ชนาธิป พรกุล (2544) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่า คือ การเรียนรู้ที่เกิดค้นคิด การค้นคว้า การทดลอง และสรุปเป็นความรู้โดยตัวผู้เรียนเอง ผู้สอนจะเปลี่ยนบทบาทหน้าที่จากการถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้วางแผน จัดการ ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2550) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่า คือ แนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ โดยใช้กระบวนการทางปัญญา (กระบวนการคิด) กระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน การจัดการเรียนเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องจัดให้สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถและความถนัด เน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ใช้หลากหลายวิธีการสอน หลากหลายแหล่งความรู้ สามารถพัฒนาปัญญาอย่างหลากหลาย คือ พหุปัญญา รวมทั้งเน้นการวัดผลอย่างหลากหลายวิธี

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่า หมายถึง เป็นแนวคิดหรือความเชื่อที่สนับสนุนให้คนเราปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ตามความถนัดและศักยภาพ ด้วยการศึกษาค้นคว้า ฝึกปฏิบัติ ฝึกทักษะ จนถึง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะเชื่อว่าหากคนเราได้กระทำจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นเป็นแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ ใฝ่เรียน ผู้เรียนจะสนุกสนานที่จะสืบค้นหาความรู้ต่อไปมีความสุขที่จะเรียน

Geven และ Attard (2012) ได้เสนอความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่า หมายถึง วิธีการศึกษาที่เน้นความต้องการของผู้เรียนมากกว่าการเรียนรู้ที่เน้นครูเป็นศูนย์กลางทางความรู้ ความคิด โดยเป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้เรียนหาความรู้ ศึกษาสิ่งที่อยากรู้ด้วยตนเองโดยครูเป็นผู้แนะนำ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง วิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ที่เน้นให้เด็กได้เรียนรู้ ค้นคว้า ทดลอง ลงมือปฏิบัติตามความสนใจตามความถนัด สามารถสร้างความรู้ใหม่ สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม

2.2 ตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้เสนอตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้

1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
2. ครูจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกฝัง จูงใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
3. ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาผู้เรียนอย่างทั่วถึง
4. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์
5. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำและฝึกปรับปรุงตนเอง
6. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน
7. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้
8. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง
9. ครูฝึกฝนปฏิกิริยา มารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
10. ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ทิศนา ขัมมณี (2556) ได้เสนอตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. ครูและนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน มีการสำรวจความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน

2. ครูมีการใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ในการกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความคิดขยายจากความคิดเดิมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

3. ครูมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด และกระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสมพื้นฐานของนักเรียน ได้แก่ ทักษะการคิดพื้นฐาน ทักษะการคิดที่เป็นแกนสำคัญ ทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะการคิดโดยแยกสาย กระบวนการคิดต่าง ๆ

4. ครูมีการให้โอกาสและเวลาแก่นักเรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิด

5. ครูและนักเรียน หรือนักเรียนมีการอภิปรายโต้ตอบกันเกี่ยวกับความคิดที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอน

6. ครูและนักเรียนมีการร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน

7. ครูมีการประเมินผลการเรียนทั้งทางด้านเนื้อหาสาระและกระบวนการคิด

ชัยธวัช อธิเกียรติ และ ธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว (2559) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการคิด โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนคิด ไม่ปิดกั้นความคิด ให้กำลังใจเสริมแรง เมื่อผู้เรียนคิดได้ด้วยตนเอง

2. ใช้รูปแบบวิธีการสอนหรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดเชื่อมโยงจากความคิดเดิมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ได้แก่ การคิดคล่อง การคิดหลากหลาย การคิดละเอียด การคิดชัดเจน การคิดอย่างมีเหตุผล การคิดถูกต้อง การคิดกว้าง การคิดลึกซึ้ง และการคิดไกล

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิด และกระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน

4. ให้เวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิด และแสดงความคิด อภิปรายแลกเปลี่ยน กระบวนการคิดที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้

5. ร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

6. การวัดและประเมินผลการเรียนทั้งทางด้านเนื้อหา สาระการเรียนรู้ และทักษะกระบวนการคิด

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2560) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ ใช้มาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตร รวมทั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแผนการสอนที่ออกแบบไว้

3. กระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่างเรียน โดยใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย

4. นำผลการประเมินไปใช้ การประยุกต์ใช้ผลการวัดและการประเมิน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้สำหรับครู ปรับปรุงวิธีการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) กล่าวถึงตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรเป็นดังนี้

1. เลือกกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานหรือตัวชี้วัด หากเป็นทักษะควรเป็นทักษะที่ปฏิบัติ แล้วผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์
 2. เลือกกิจกรรมที่ผู้เรียนพึงพอใจ สนุก น่าสนใจ ไม่ซ้ำซาก มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน
 3. เลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสามารถด้านร่างกายของผู้เรียนที่จะปฏิบัติได้ และควรคำนึงถึงประสบการณ์เดิม เพื่อจัดกิจกรรมใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง
 4. เลือกกิจกรรมที่ส่งเสริมจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนรู้หลาย ๆ ด้าน
 5. เลือกกิจกรรมให้หลากหลายคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เหมาะสมกับวัย ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสในการเรียนรู้มากที่สุด
 6. ใช้สื่อแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม
 7. ใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ
 8. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและการประเมินผล มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย และสอดคล้องกับกิจกรรม
- จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นักวิชาการ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2542)	ทีศนา แจมมณี (2556)	ฉันทชัย อธิเกียรติ และ ธนาธิกร สารเดือนแก้ว (2559)	สำนักทดสอบทางการศึกษา (2560)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2562)	ความถี่
1. จัดเตรียมการสอน ทั้งเนื้อหาและ วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	✓					1
2. ใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิค การสอนต่าง ๆ ในการกระตุ้นและส่งเสริม กระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ		✓	✓		✓	3
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่าง สร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล เหมาะสมกับวัย ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้					✓	1
5. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วย กระบวนการกลุ่ม	✓	✓	✓			3
6. ใช้สื่อการสอนที่หลากหลายและ เหมาะสม เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้	✓				✓	2

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการ การจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2542)	ทีศนา แจมมณี (2556)	ฉันทชัย อธิเกียรติ และ ธนาธิกร สารเดือนแก้ว (2559)	สำนักทดสอบทางการศึกษา (2560)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2562)	ความถี่
7. ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและ เชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง	✓					1
8. จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิด แก้ปัญหา และลงมือปฏิบัติ	✓		✓			2
9. ให้โอกาสและเวลาแก่นักเรียนในการใช้ ความคิดและแสดงความคิดเห็น		✓	✓			2
10. ใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่ หลากหลายตามสภาพจริง โดยสังเกตและ ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตาราง 4 พบว่า ตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร ตำรา ทฤษฎีโดยวิเคราะห์จากค่าความถี่ ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่โดยยึดเอาความถี่สูง ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป (ร้อยละ 60 ของจำนวนนักวิชาการ) และนำตัวชี้วัดที่มีความถี่ต่ำมารวมกับตัวชี้วัดที่มีความคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยได้นำเสนอตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. จัดเตรียมการสอน ทั้งเนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ในการกระตุ้นและส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ

3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เหมาะสมกับวัย ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน

4. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ให้โอกาสและเวลาแก่นักเรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น

5. ใช้สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้เชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง

6. จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิด แก้ปัญหา และลงมือปฏิบัติ

7. ใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง โดยสังเกตและประเมิน พัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

3. การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

3.1 ความหมายของการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

Atkinson (1993) ได้เสนอความหมายของการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สิ่งที่ครูสร้างขึ้นหรือเลือกใช้เป็นตัวกลางในการสอน เพื่อส่งต่อเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการจะถ่ายทอดไปยังผู้เรียน และยังเป็น การเพิ่มโอกาสความเข้าใจของผู้สอนและผู้เรียนให้ตรงกันมากยิ่งขึ้น

ไพศาล น้อยสุวรรณ (2553) ได้ให้ความหมายของการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ครูสร้างขึ้นหรือเลือกใช้เป็นตัวกลางในการสอน เพื่อส่งต่อเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการจะถ่ายทอดไปยังผู้เรียนในลักษณะต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับให้เข้าใจความหมายได้ตรงกัน ในการเรียนการสอนสื่อที่ใช้เป็นตัวกลางนำความรู้ในกระบวนการสื่อความหมายระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเรียกว่า สื่อการสอน

กิตานันท์ มลิทอง (2555) ได้ให้ความหมายของการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง ครูผู้สอน สร้างหรือใช้สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวกลางทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ได้อย่างง่ายและรวดเร็ว เป็นเครื่องมือและตัวกลาง ซึ่งมีความสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ มีหน้าที่เป็นตัวนำความต้องการของครูไปสู่ตัวนักเรียนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว เป็นผลให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามความมุ่งหมายของการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

สรุปได้ว่า การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูเลือกใช้สิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ หรือเทคนิควิธีการในการเป็นตัวกลางในการถ่ายทอด

กิจกรรมการเรียนรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียน เกิดความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตาม
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

3.1 ตัวชี้วัดของการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

Romiszowski (1999) ได้เสนอตัวชี้วัดการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการ
เรียนรู้ไว้ดังนี้

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

สมคิด พรหมจ้อย (2547) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการ
จัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จะเอื้อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียน
การสอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่หลักสูตรต้องการได้ง่ายยิ่งขึ้น
2. การเรียนรู้ด้วยสื่อจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและ
มีความยั่งยืน
3. ผู้เรียนสามารถสัมผัสและแตกต่างจากของจริง ซึ่งหมายถึงการลงมือปฏิบัติ
กิจกรรมโดยมีสื่อ อุปกรณ์เป็นเครื่องมือช่วย
4. สื่อการเรียนการสอนเร้าความสนใจ อยากรู้ อยากเรียน อยากดู
อยากเห็น

5. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
6. สื่อ สามารถย่อขนาด ย่นระยะทาง และเวลา
7. สื่อสามารถเปลี่ยนนามธรรมเป็นรูปธรรม ง่ายแก่การเข้าใจ
8. ทำสิ่งยากเป็นสิ่งที่ง่าย

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการใช้สื่อ
และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. สามารถเลือกใช้ออกแบบสร้างและปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียน
เกิดการเรียนรู้ที่ดีและมีการกำกับติดตาม
2. สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

3. สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดการ การเลือก การใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับเด็กปกติ และเด็กพิการ เรียนร่วม

2. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและงานพัฒนางานด้านวิชาการ

3. เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการของสถานศึกษา คณะกรรมการของเขตพื้นที่ และหรือ กระทรวงศึกษาธิการแล้ว โดยดำเนินการคัดเลือกในรูปของคณะกรรมการและประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอ

4. ส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาครูเพื่อผลิต และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อฯ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

5. จัดให้มีศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา

6. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนา และแลกเปลี่ยนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัย สำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานด้านวิชาการกับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรปกครองท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ

7. กำกับติดตาม ประเมินผล การผลิต จัดหา พัฒนา แล้วใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ครูผลิต และพัฒนาให้สถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู

สมจิต จันทรฉาย (2557) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์สื่อการเรียนการสอน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าไปตัดสินใจในการออกแบบสื่อ หลักการที่ควรนำมาใช้ในการพิจารณาสื่อการเรียนการสอน ได้แก่

- เนื้อหาการเรียนรู้
- 1.1 สื่อการเรียนการสอนต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และ
- 1.2 สื่อการเรียนการสอนต้องเหมาะสมกับผู้เรียน
- 1.3 สื่อการเรียนการสอนต้องเหมาะสมกับวิธีสอนหรือรูปแบบ
- การเรียนการสอนที่ใช้
- 1.4 สื่อการเรียนการสอนต้องสอดคล้องกับสภาพของการนำไปใช้และ
- ค่าใช้จ่าย
- 1.5 สื่อการเรียนการสอนต้องมีความสะดวกใช้และสอดคล้องกับ
- ความสามารถของผู้ใช้
- 1.6 สื่อการเรียนการสอนต้องทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การออกแบบสื่อการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงจุดประสงค์การเรียนรู้
- เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน ครูจึงต้องตอบคำถาม 4 ข้อ ดังต่อไปนี้ให้ได้ เพื่อการออกแบบสื่อ
- ที่มีประสิทธิภาพ
- 2.1 สื่อการเรียนการสอนที่เลือกมานั้นสามารถใช้ได้จริงในห้องเรียน
- หรือไม่
- 2.2 การใช้สื่อต่าง ๆ สอดคล้องกับโครงสร้างเนื้อหาที่วางแผนไว้หรือไม่
- 2.3 สื่อการเรียนการสอนที่จะใช้มีความสมบูรณ์เพียงพอหรือไม่
- ยังมีความจำเป็นต้องปรับปรุงหรือพัฒนาบางส่วนให้สมบูรณ์มากขึ้นหรือไม่
- 2.4 สื่อการเรียนการสอนนี้จะให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีต่อผู้เรียน
- อย่างเต็มที่หรือไม่ หากคำตอบของคำถามทั้ง 4 ข้อ นี้เป็นไปในทางบวกก็แสดงว่าสื่อการเรียน
- การสอนที่ครูจะใช้เป็นสื่อที่มีประสิทธิภาพ และสามารถเสริมสร้างความรู้ที่ครบครันให้แก่ผู้เรียน
3. การประเมินสื่อการเรียนการสอน ภายหลังจากนำสื่อไปใช้ควรมีการ
- ประเมินว่าสื่อการเรียนการสอนที่ใช้นั้นตอบสนองจุดมุ่งหมายในการใช้สื่อครบถ้วนหรือไม่
- จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการ
- เรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้
- ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

การใช้สื่อ และเทคโนโลยีใน การจัดการเรียนรู้	นักวิชาการ					
	Romiszowski (1999)	สมคิด พรมจุ้ย (2547)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552)	สมจิต จันททรัพย์ (2557)	ความถี่
1. ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ตรงกับ ลักษณะของเนื้อหาของบทเรียน	✓		✓	✓	✓	4
2. ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เหมาะสมกับลักษณะ จำนวนของผู้เรียน	✓				✓	2
3. สามารถเลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสมกับวิธี สอนหรือรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้ ออกแบบสร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี		✓	✓		✓	3
4. สามารถเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีได้ เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน ตามที่หลักสูตรให้บรรจุเป้าหมายที่ต้องการได้ ง่ายขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. เลือกใช้สื่อการสอนที่มีวิธีการใช้งานง่าย เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก เหมาะกับ สภาพแวดล้อม	✓	✓			✓	3
5. สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้มี ลักษณะน่าสนใจ		✓				1
6. สามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย อย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้				✓		1

ตาราง 5 (ต่อ)

นักวิชาการ	Romiszowski (1999)	สมคิด พรมจุ้ย (2547)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552)	สมจิต จันททรัพย์ (2557)	ความถี่
การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้						
7. มีการจัดให้มีศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในสถานศึกษา			✓			1
8. ส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาครูเพื่อผลิต และ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอน และ เทคโนโลยี			✓	✓		2
9. มีการกำกับติดตาม ประเมินผล การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาย่าง ต่อเนื่อง ภายหลังการนำสื่อไปใช้				✓	✓	2

จากตาราง 5 พบว่า ตัวชี้วัดของการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร ตำรา ทฤษฎี โดยวิเคราะห์จากค่าความถี่ ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่โดยยึดเอาความถี่สูงตั้งแต่ 3 ขึ้นไป (ร้อยละ 60 ของจำนวนนักวิชาการ) และนำตัวชี้วัดที่มีความถี่ต่ำมารวมกับตัวชี้วัดที่มีความคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยได้นำเสนอตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ตรงกับลักษณะของเนื้อหาของบทเรียน เหมาะสมกับลักษณะและจำนวนของผู้เรียน
2. สามารถเลือกใช้อย่างเหมาะสมกับวิธีสอนหรือรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้ ออกแบบสร้าง และปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
3. สามารถเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีได้เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน ตามที่หลักสูตรให้บรรลุปเป้าหมายที่ต้องการได้ง่ายขึ้น
4. เลือกใช้สื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจ มีวิธีการใช้งานง่าย เก็บรักษา และ บำรุงรักษาได้สะดวก เหมาะกับสภาพแวดล้อม

5. มีการจัดให้มีศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา และสามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้

6. ส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาครูเพื่อผลิต และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอน และเทคโนโลยี

7. มีการกำกับติดตาม ประเมินผล การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ภายหลังจากนำสื่อไปใช้

4. การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้

4.1 ความหมายของการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้

ไพศาล สุวรรณน้อย (2545) กล่าวถึงการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้ว่า การวัดผล (measurement) หมายถึง การวัดคุณลักษณะ (attribute) ของบุคคลจากผลการตอบคำถามในแบบทดสอบตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อแสดงคุณค่าเชิงปริมาณหรือตัวเลขที่วัดได้ การวัดผลนอกจากใช้แบบทดสอบแล้ว ยังรวมถึงการใช้เครื่องมืออื่นเพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพด้วย เช่น การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์การตรวจผลงานต่าง ๆ ที่กำหนดให้ผู้ประเมินทำ ส่วนการประเมินผล (evaluation) หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบที่นำข้อมูลจากการวัดผลมาตีค่าและตัดสินคุณค่าของผู้เรียน ซึ่งการวัดผลและการประเมินผลเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง เมื่อมีการวัดผลจะทำให้ได้ข้อมูลและรายละเอียดหลายด้าน เมื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง เพื่อตีค่า หรือสรุปคุณค่าออกมา ถือว่าเป็นกระบวนการประเมินผล การประเมินจะมีความถูกต้องเที่ยงตรงเพียงใดขึ้นกับความถูกต้องของผลการวัด ถ้าผลการวัดต้องการประเมินก็จะมีความเชื่อถือได้มากและตรงกับความเป็นจริง ถ้าผลการวัดผิดพลาด การประเมินก็จะผิดพลาดไปด้วย

พิชิต ฤทธิจรูญ (2552) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่า หรือคุณภาพของผลที่ได้จากการวัดโดยเปรียบเทียบกับผลการวัดอื่น ๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

สุทธิวรรณ ตันติรจนางค์ (2555) ได้เสนอความหมายของการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้ว่า การวัดเป็นการกำหนดค่าเป็นตัวเลขให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งที่ต้องการวัด โดยใช้กฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น เพื่อให้ค่าที่เป็นตัวเลขนั้นมีความหมายในเชิงปริมาณ เพื่อแทนคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัด ส่วนการประเมินเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสม และนำมาวิเคราะห์ตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยนำผลการวัดมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ เพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2560) กล่าวถึงการประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้ว่า การประเมินการเรียนรู้ (Learning Assessment) คือ กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ

เพื่อการเรียนรู้ โดยการประเมินขณะเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน สารสนเทศจาก การประเมินการเรียนรู้สะท้อนประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู นำไปสู่ การปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ และมีความสุข และกำหนดระดับคะแนนตามระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้นี้ หมายถึง กระบวนการ การแปลผลข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวัดเชิงปริมาณมาวิเคราะห์และ แปลความหมายเพื่อตัดสินคุณค่าจากการเทียบกับเกณฑ์ ทำให้ได้สารสนเทศจากการประเมินที่ สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการสอนของครูและคุณภาพของผู้เรียน นำไปสู่การปรับปรุงการจัดเรียน การสอน

4.2 ตัวชี้วัดของการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้นี้

บุญชม ศรีสะอาด (2545) ได้ให้หลักการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้นี้ ประกอบด้วย

1. ต้องวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน คือ การวัดผล จะเป็นสิ่งที่ตรวจสอบผลจากการสอนของครูว่า นักเรียนเกิดพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายของ การสอนมากน้อยเพียงใด
2. เลือกใช้เครื่องมือที่ดีและเหมาะสม การวัดผลของครูต้องพยายาม เลือกใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ ใช้เครื่องมือวัดหลาย ๆ อย่างเพื่อให้การวัดถูกต้องสมบูรณ์
3. ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของการวัด เมื่อจะใช้ เครื่องมือชนิดใดต้องระวังความบกพร่องของเครื่องมือหรือวิธีการวัดของครู
4. ประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง เช่น คะแนนที่เกิดจากการสอน ครูต้องแปลผลให้ถูกต้องสมเหตุสมผลและมีความยุติธรรม
5. ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า จุดประสงค์สำคัญของการวัดก็คือเพื่อค้นหาและ พัฒนาสมรรถภาพของนักเรียน จึงต้องพยายามค้นหาผู้เรียนแต่ละคนว่ามีจุดเด่นจุดด้อยในเรื่องใด และหาทางปรับปรุงแต่ละคนให้ดีขึ้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการวัดและประเมินผล พัฒนาการการเรียนรู้นี้ ประกอบด้วย

1. ต้องวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน
2. สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผล เลือกใช้เครื่องมือวัดที่ดีและเหมาะสม
3. ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของการวัด
4. ประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง

5. ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า เพื่อค้นและพัฒนาสมรรถภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้เสนอแนวทางการวัดและประเมินผล พัฒนาการการเรียนรู้ ดังนี้

1. ผู้สอนไม่ควรมุ่งวัดแต่ด้านความรู้เพียงด้านเดียว ควรจัดให้ครอบคลุม ด้านทักษะ/กระบวนการ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมด้วย ทั้งนี้ต้องวัดให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

2. การวัดผลและการประเมินผล ควรใช้วิธีการที่หลากหลายสอดคล้อง และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวัด เช่น การวัดเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและ เพื่อพัฒนาผู้เรียน การวัดผลเพื่อวินิจฉัยหาจุดบกพร่องของผู้เรียน การวัดผลเพื่อตัดสินผลการเรียน ของผู้เรียน การประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง โดยใช้วิธีการสังเกต แฟ้มสะสมผลงาน การสัมภาษณ์ เป็นต้น

3. ควรมุ่งเน้นการวัดสมรรถภาพโดยรวมของผู้เรียนเป็นหลัก และผู้สอนต้องถือว่าการวัดผลและการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

4. หัวใจของการวัดผลประเมินผลไม่ใช่อยู่ที่การวัดผลเพื่อประเมินตัดสิน ได้หรือตกของผู้เรียนเพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่การวัดเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียน การสอนที่ช่วยพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอตัวชี้วัดด้าน การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน

2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2560) ได้กล่าวถึง ตัวชี้วัดด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. การวัดผลประเมินผลต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยใช้คำถาม เพื่อตรวจสอบและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านเนื้อหา ส่งเสริมให้เกิดทักษะและกระบวนการต่าง ๆ

2. การวัดผลประเมินผลต้องสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้เรียน ที่ระบุไว้ในตัวชี้วัดซึ่งกำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ผู้สอนจะต้องกำหนดวิธีการวัดผลประเมินผล เพื่อใช้ตรวจสอบว่าผู้เรียนได้บรรลุผลการเรียนรู้ตาม

มาตรฐานที่กำหนดไว้ และต้องแจ้งตัวชี้วัดในแต่ละเรื่องให้ผู้เรียนทราบโดยตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนได้ปรับปรุงตนเอง

3. การวัดผลประเมินผลต้องครอบคลุมด้านความรู้ทักษะและกระบวนการ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยเน้นการเรียนรู้ด้วยการทำงานหรือการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิด สมรรถภาพทั้ง 3 ด้าน

4. การวัดผลประเมินผลต้องใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสม และใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียน

5. การวัดผลประเมินผลต้องวัดอย่างสม่ำเสมอและนำผลที่ได้มาใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะแบ่งการประเมินผลเป็นสามระยะดังนี้ การประเมินผลก่อนเรียน ประเมินผลระหว่างเรียนและประเมินผลหลังเรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลพัฒนาการ การเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้

นักวิชาการ	บุญชม ศรีสะอาด (2545)	นพพงษ์ บุญจิตรธาตุย์ (2551)	กระทรวงศึกษาธิการ (2551)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553)	สถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2560)	ความถี่
การวัดและประเมินผล พัฒนาการการเรียนรู้						
1. วัดและประเมินผลได้ตรงกับจุดมุ่งหมายของ การเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓		4
2. เลือกใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่ดีและ เหมาะสม	✓	✓		✓	✓	4
3. ประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง	✓	✓				2
4. ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า	✓	✓				2

ตาราง 6 (ต่อ)

นักวิชาการ						
	บุญชม ศรีสะอาด (2545)	นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551)	กระทรวงศึกษาธิการ (2551)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553)	สถาบันส่งเสริมการสอน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2560)	ความถี่
การวัดและประเมินผล พัฒนาการเรียนรูู้						
5. วัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายและ เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวัด			✓	✓	✓	3
6. นำข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการ ปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาการจัดการเรียนรูู้	✓		✓	✓		3
7. วัดและประเมินผลการเรียนรูู้ตามสภาพจริง				✓		1
8. มีการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง ครอบคลุมด้านความรู้ทักษะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และกระบวนการคุณลักษณะอันพึงประสงค์			✓		✓	2
9. วัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรูู้ได้ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่ระบุไว้ ตามตัวชี้วัดซึ่งกำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน					✓	1
10. มีการวัดและประเมินอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการประเมินผลก่อนเรียน ประเมินผลระหว่างเรียน และประเมินผลหลังเรียน ถือเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรูู้			✓		✓	2

จากตาราง 6 พบว่า ตัวชี้วัดของการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรูู้ที่ได้จาก
การวิเคราะห์เอกสาร ตำรา ทฤษฎีโดยวิเคราะห์จากค่าความถี่ ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่โดยยึดเอา
ความถี่สูง ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป (ร้อยละ 60 ของจำนวนนักวิชาการ) และนำตัวชี้วัดที่มีความถี่ต่ำมารวมกับ

ตัวชี้วัดที่มีความคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยได้นำเสนอตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการวัดและประเมินผล พัฒนาการการเรียนรู้ 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. วัดและประเมินผลได้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน
2. เลือกใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่ดีและเหมาะสม
3. วัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง
4. ใช้ผลการวัดให้คุ้มค่า โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาการจัดการเรียนรู้
5. มีการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม และกระบวนการคุณลักษณะอันพึงประสงค์
6. วัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่ระบุไว้ตามตัวชี้วัดซึ่งกำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน
7. มีการวัดและประเมินอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการประเมินผลก่อนเรียน ประเมินผลระหว่างเรียนและประเมินผลหลังเรียน ด้วยวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

การเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

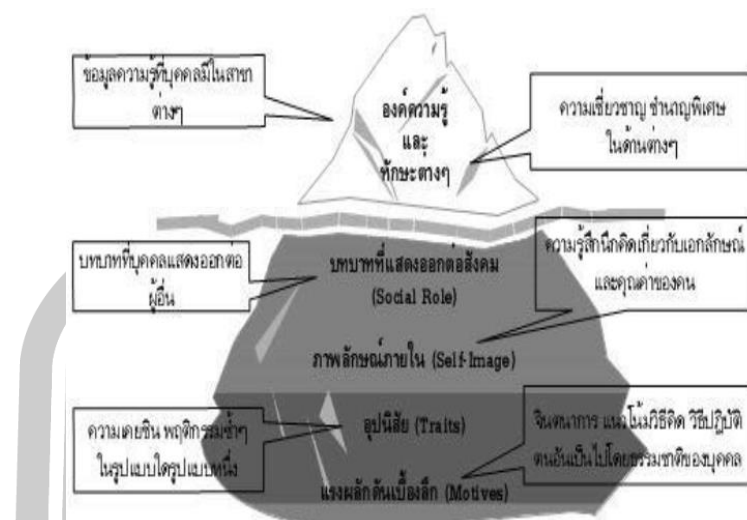
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อเดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่า ทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน แมคเคลแลนด์จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (competency) (จิระประภา อัครบวร, 2549) และในปี 1973 แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) แมคเคลแลนด์ ผู้เสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นคนแรก ได้อธิบายเรื่องสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (iceberg model) ดังภาพประกอบ ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล

เปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษา ค้นคว้า อบรม และฝึกฝนปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนใหญ่สุดที่อยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพลักษณ์ของตนเอง และบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1. ทักษะ (skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น
 2. ความรู้ (knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิด เฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้น
- ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก
3. บทบาททางสังคม (social role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาท
 4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (self-image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น
 5. อุปนิสัย (traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักกีฬาที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น
 6. แรงกระตุ้น (motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อกรกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

พูน ปณ จิต ชีเว



ภาพประกอบ 2 ภาพโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

2. ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

McClelland (1973) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

Boyatzis (1982) ได้ให้ความหมายคำว่า สมรรถนะ คือ สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายความต้องการของงาน ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Parry (1997) กล่าวว่า สมรรถนะ (competency) หมายถึง องค์ประกอบ (cluster) ของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitudes) ของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับกฎเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

दनัย เทียนพุด (2550) ได้นิยามคำว่า สมรรถนะ หมายถึง การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล จนทำให้ผลงานนั้นมีคุณค่าสูงสุด หรือมีประสิทธิภาพ

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic of attributes)

ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (behavior) ที่จำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ

1. เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด
2. เกิดจากประสบการณ์การทำงาน
3. เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

อาจารย์ ภูวิทย์พันธุ์ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ คือ รายละเอียดของพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (what)” ทั้งนี้การกำหนด Competency จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายแตกต่างกันไป ดังนี้

ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษา ทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างวิชาชีพ

ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะจะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ทักษะด้านการจัดการงาน (Management Skill) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่омองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากทำหรือมีความต้องการอะไรในอนาคต

2. ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะที่แตกต่างไปจากงานผลิต ดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนทำงานด้านจัดซื้อได้นั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานผลิตเช่นเดียวกัน

ลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

วิทยา จันทรศิริ (2551) ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า คือ กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ซูซีย์ สมิตีไกร (2551) ให้คำจำกัดความของสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และมีความเหมาะสม สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สุจิตรา ธนानันท์ (2552) กล่าวว่า โดยทั่วไปขีดความสามารถ (competency) จะหมายถึง ศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะแต่ละบุคคลในแต่ละพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป หรืออาจกล่าวได้ว่าขีดความสามารถ หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (personal attributes) ในพฤติกรรมที่ต่างกันไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะ ว่าหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่นที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออก ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ทัศนคติ (attitudes) และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (personal attributes) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเป้าหมาย

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

บอยาซีส (Boyatzis, 1982, อ้างถึงใน ชวนพิศ สิทธิธาดา, 2552) กล่าวว่า รูปแบบของสมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดัน และนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ
3. ภาพลักษณ์ (Self-Image) คือ ความเข้าใจตนเอง และการประเมินความเข้าใจ คำจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง
4. บทบาททางสังคม (Social Role) คือ การรับรู้ว่าตนเองประพฤติตามบรรทัดฐานในสังคมที่เป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับกลุ่มหรือองค์กรทางสังคมที่ตนอยู่
5. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบ และต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายการทำงาน

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993 อ้างถึงใน ขวนพิศ สิทธิธาดา, 2552) ได้อธิบายว่า ภายใต้ความหมายของคุณลักษณะเฉพาะของสมรรถนะ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ

1. แรงจูงใจ (Motives) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลมักเฝ้าคิดถึงตลอดเวลาหรือ มักต้องการตลอดเวลา ซึ่งนำไปสู่การกระทำของบุคคล หรือเป้าหมายเฉพาะบางเรื่อง ขณะเดียวกัน ก็ซับซ้อนทาง และคัดสรรพฤติกรรมให้แตกต่างจากเป้าหมายหรือพฤติกรรมอื่น ๆ
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ และการตอบสนองที่ทำให้ สม่่าเสมอกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับ
3. มโนทัศน์ในตน (Self-Concept) หมายถึง ภาพลักษณ์ของตัวเอง คุณค่า ความเชื่อหรือทัศนคติของบุคคล
4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข่าวสารหรือข้อมูลที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องเฉพาะ นั้น ๆ
5. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถที่แสดงออก หรือกระทำเรื่องงาน ทั้งที่เป็นงานด้านจิตใจหรือกายภาพ

ตามแนวคิดของ แมคเคิลแลนด์ (McClelland, 1970 อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย, 2559) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็น สารสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทาง คอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่อง ว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ซูซัย สมितिไกร (2552) สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) เป็นกรอบแนวคิดที่จะแสดงให้เห็น ถึงความเชื่อมโยงและเหตุผลของการจัดทำระบบสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะเริ่มจากการนำ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นตัวตั้ง เพื่อนำไปเป็นหลักในการพิจารณา เพื่อให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่วางไว้

2. ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ประกอบด้วย สมรรถนะ

3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะตามบทบาท

3. ชื่อและนิยามของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะแต่ละด้านจะต้องมีชื่อเรียกและมีคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจตรงกันทุกคน

4. ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) คือ ระดับความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะในแต่ละด้านขององค์กร ซึ่งจะนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจะต้องมีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมไว้ 4-6 ระดับ

5. ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) คือ สิ่งที่จะบ่งบอกว่าบุคลากรแต่ละคนมีระดับของเชี่ยวชาญหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) ชื่อและนิยาม (Name & Definition) ระดับความเชี่ยวชาญ (Proficiency Scale) ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators)



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

สรุปได้ว่า โดยทั่วไปองค์ประกอบของสมรรถนะ มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) แรงจูงใจ (Motives) 2) ลักษณะเฉพาะ (Traits) ของแต่ละบุคคล 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) 4) ความรู้ (Knowledge) และ 5) ทักษะ (Skill) เพื่อให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมที่ส่งผลให้ทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

4. ประเภทของสมรรถนะ

ซูซีย์ สมितिไกร (2552) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรทุกที่จำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใด หรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม
2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้และความสามารถ เป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานในองค์กร
3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือ สมรรถนะที่บุคคลในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบ เพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาพิเศษ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมิน คุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย
6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และ สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis and Synthesis and Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัย

เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กรหรืองาน ในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม ของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลัง แห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship and Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

อนันต์ พันนึก (2554) กล่าวว่า ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรทุกตำแหน่ง ในองค์กรต้องมีหรือเป็นความสามารถที่บุคลากรทุกตำแหน่งภายในองค์กรต้องมี เพื่อการสนับสนุน ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป็นความสามารถหลักขององค์กร และนำพาองค์กรประสบ ผลสำเร็จ

2. สมรรถนะในสายงาน (Functional Competency) คือ ความสามารถใช้เฉพาะ สายงานตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีความรู้ ทักษะและความสามารถ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) คือ ความสามารถของบุคคลที่ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำ ให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงาน ได้โดดเด่นกว่าคนอื่น

4. สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความสามารถและ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคล ในการนำความรู้ทักษะทางการบริหารไปใช้ในการบริหารงานที่ รับผิดชอบให้บรรลุผลสูงกว่าระดับปกติและเป็นที่ยอมรับ

McClelland (1973 อ้างถึงใน อนันต์ พันนึก, 2554) แบ่งประเภทของสมรรถนะ ออกเป็นสองกลุ่ม คือ

1. สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะ พื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน สมรรถนะพื้นฐานจะไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจาก ผู้อื่น

2. สมรรถนะที่ทำให้แตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competency) หมายถึง มุ่งเน้นการใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ (รวมถึง ค่านิยมแรงจูงใจและเจตคติ) ที่ทำให้บุคคล มีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐาน ช่วยทำให้งานเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสมรรถนะที่นักวิชาการให้ความสำคัญในการพัฒนาให้เพิ่มขึ้นในบุคคลมากกว่าสมรรถนะพื้นฐาน

สรุปได้ว่า โดยทั่วไปสมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นความสามารถที่ทุกคนไม่ว่าจะทำงานในตำแหน่งใดต้องมี เพื่อสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าที่ตั้งไว้ และ 2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) เป็นความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะของบุคคลที่มีอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ

5. สมรรถนะครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะครูออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

1.1 สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
- 2) กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน
- 3) กำหนดแผนการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นขั้นตอน

1.1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้
- 2) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 3) แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง

1.1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

1.1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- 2) พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

1.2 สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส
- 2) เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

1.2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง
- 2) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มี ประสิทธิภาพ

1.3 สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน มีตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงานการค้นคว้าด้วยตนเอง

1.3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย
- 2) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กร และวิชาชีพ

1.3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

2) ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น

1.4 สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.4.1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2) ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 3) ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

1.4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่

เหมาะสม

1.4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

1) มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ

1.4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

1) แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

1.4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วม กับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

1) แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน
2) แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน

3) ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

1.5 สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู มีตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.5.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 2) เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
- 3) ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ
- 4) ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

1.5.2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากร
- 2) ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร
- 3) ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพ
- 4) ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และ

1.5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้
- 2) รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
- 3) เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือและไม่เบียดเบียนผู้อื่น

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

2.1 สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีการจัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด มีตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร

แกนกลางและท้องถิ่น

2) ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา

หลักสูตร

2.1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ มีรายการพฤติกรรม

ดังนี้

- 1) กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 2) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน
- 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้
- 4) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน
- 5) มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง
- 6) ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

2.1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน
- 4) ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

5) ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้

6) พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน

2.1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

รายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
- 2) สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3) ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

2.1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน
- 2) สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- 3) วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
- 4) นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2.2 สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.2.1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน
- 2) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม
- 3) จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

2.2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกายและสุขภาพจิตผู้เรียน มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน
- 2) การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

2.2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน
- 2) จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย

2.2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล

2) นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และ
ปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล

3) จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้แก่
นักเรียนอย่างทั่วถึง

4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงาม

5) ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงทันการณ์

2.3 สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)

หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/
ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข
และความปลอดภัยของผู้เรียน มีตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.3.1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของ
ผู้เรียน มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อ
การเรียนรู้
- 2) ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน
- 3) ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย
อยู่เสมอ

2.3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา
มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

1) จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำ
ชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

2) นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

2.3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา วิชา มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาข้อตกลงในชั้นเรียน
- 2) แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวก
ในชั้นเรียน
- 3) ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลการประเมินไปใช้ในการ
ปรับปรุงและพัฒนา

2.4 สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
(Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยก
ประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนา

ผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องครหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางาน
อย่างเป็นระบบ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.4.1 การวิเคราะห์ มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

1) สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัย
เพื่อพัฒนาผู้เรียน

2) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบุสภาพปัจจุบัน

3) มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาส ความสำเร็จของ
การวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2.4.2 การสังเคราะห์ มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

1) รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิด
ทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

2) มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อ
การแก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

2.4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

1) จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ
ตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

2) ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็น
ระบบ

3) มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของ
ปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

2.5 สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะ
และพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา
ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult
Development) มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

1) พิจารณาทบทวนประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อ
ผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม

2) เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่
ผู้อื่น

3) กระตุ้นจิตใจปรับเปลี่ยนความคิด และการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2.5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ
- 2) มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
- 3) สืบเสาะข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

2.5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น
- 2) ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม
- 3) กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและวิชาชีพ
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

2.5.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้
- 2) สนับสนุนความคิดริเริ่ม ซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ
- 3) ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

2.5.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement) มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

- 2) ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียน
 อย่างเป็นระบบ
- 3) ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน
 จากผู้ปกครอง
- 4) ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนา
 ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน
- 5) ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย
 หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

2.6 สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ
 จัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง
 การประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และ
 องค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
 มีรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 1) กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับ
 ชุมชน
- 2) ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- 3) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน
- 4) จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง
 ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

2.6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีรายการ
 พฤติกรรม ดังนี้

- 1) สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร
 อื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

วิชัย แหวนเพชร (2554) ได้สรุปจุดประสงค์ของสมรรถนะของครูยุคปฏิรูปสอง
 ที่พึงประสงค์ว่า ควรมีสมรรถนะดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่เรียน
2. มีคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบอาชีพ
3. มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู
4. มีจิตวิญญาณของความเป็นครู
5. มีคุณลักษณะและบุคลิกภาพที่ดี

6. มีความรักความก้าวหน้าและใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ
7. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
8. มีความพอประมาณและความพอเพียง
9. มีสุขภาพกายและจิตดี
10. มีความสามารถในการสอนการถ่ายทอดและการใช้สื่อการสอน
11. มีความสามารถในการให้คำปรึกษาและการแนะแนว
12. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย

ตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภาเรื่อง รายละเอียดของมาตรฐานความรู้และ
ประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562
ได้กำหนดสมรรถนะครูตามมาตรฐานความรู้ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
มีสาระความรู้ ดังนี้

- 1.1 การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลกและสังคม
- 1.2 แนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ซึ่งมีสมรรถนะ คือ

- 1) รอบรู้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งภายในและภายนอก
ประเทศที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา
- 2) ประยุกต์ใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้ให้กับ
ผู้เรียนได้

2. จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการ
วิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ มีสาระความรู้ ครอบคลุม

- 2.1 จิตวิทยาพัฒนาการ
- 2.2 จิตวิทยาการศึกษา
- 2.3 จิตวิทยาให้คำปรึกษา

ซึ่งมีสมรรถนะ คือ

- 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
 - 2) ช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพได้
 - 3) ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้
3. เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการ
เรียนรู้ มีสาระความรู้ ดังนี้

- 3.1 เนื้อหาวิชาเอก

3.2 หลักสูตร

3.3 ศาสตร์การสอน

3.4 เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

ซึ่งมีสมรรถนะ คือ

- 1) รอบรู้ในเนื้อหาของสาขาวิชาเอกที่สอน และบูรณาการองค์ความรู้ในวิชาเอกสำหรับการเรียนการสอนได้
- 2) วิเคราะห์ จัดทำ ใช้ ประเมิน และพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาได้
- 3) จัดทำแผนการเรียนรู้ และนำแผนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริงได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน
- 4) บริหารจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้
- 5) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารได้
- 6) แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ผู้เรียนได้
- 7) ประยุกต์ใช้ หรือพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

4. การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน มีสาระความรู้ ดังนี้

- 4.1 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 4.2 การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

ซึ่งมีสมรรถนะ คือ

- 1) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้
- 2) เลือกใช้ผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้
- 3) ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนได้

5. การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา มีสาระความรู้ ดังนี้

- 5.1 การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร
- 5.2 การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
- 5.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

ซึ่งมีสมรรถนะ คือ

ใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องในการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

6. การออกแบบ และการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา
มีสาระความรู้ ดังนี้

6.1 การประกันคุณภาพการศึกษา

ซึ่งมีสมรรถนะ คือ

จัดการคุณภาพ พัฒนา และประเมินคุณภาพการจกกิจกรรมการเรียนรู้ได้
สรุปได้ว่า สมรรถนะครูแบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ
ประจำสายงาน ซึ่งสมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี
3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และสมรรถนะ
ประจำสายงาน ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน
3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

6. สมรรถนะครูปฐมวัย

Daft (2008) ได้ระบุเกี่ยวกับสมรรถนะสำหรับครูปฐมวัย ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านการเจริญเติบโต และพัฒนาการของเด็ก ครูปฐมวัยจะต้องมีความรู้ทักษะ
เกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัย เข้าใจพัฒนาการ และการเจริญเติบโตของเด็ก ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการ
พัฒนาเด็กปฐมวัย
2. ด้านการสังเกต และการประเมินผล การสังเกตและการประเมินผลเด็ก ครูปฐมวัย
จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความแม่นยำในการสังเกตและประเมินผล เพื่อใช้ใน
การพัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษ
3. ด้านหลักสูตรและการจัดสภาพแวดล้อม การศึกษาเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อม
เพื่อให้ครูปฐมวัยใช้ในการออกแบบการจัดห้องเรียนให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนสำหรับ
เด็กปฐมวัย
4. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกและการแนะแนว เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่าง
เด็กและผู้ปกครอง ครูปฐมวัยควรใช้การติดต่อสื่อสารที่มีความหลากหลาย
5. ด้านครอบครัวและการสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว เด็กและชุมชน
เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กและให้บริการชุมชน
6. ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการ เพื่อสามารถจัดการเกี่ยวกับสุขภาพ
ความปลอดภัย และการจัดให้อาหารกลางวัน อาหารว่างสำหรับเด็กปฐมวัย
7. ด้านความเชี่ยวชาญการพัฒนาวิชาชีพและการเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับ
มาตรฐานจริยธรรม และแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพ และผลกระทบจากการปฏิบัติงาน
และการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

8. ด้านบริหารและการจัดการ การดำเนินเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ การจัดการเกี่ยวกับการเงิน และบุคลากรที่ร่วมงาน

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2551) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของครูปฐมวัยจะต้องมีดังนี้

1. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสุขภาพและมาตรฐานการรักษาความปลอดภัย ครูปฐมวัยต้องรับผิดชอบดูแลสุขภาพเด็กขณะเด็กอยู่โรงเรียน ทั้งด้านความเจ็บป่วย ดูแลความปลอดภัยเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ในโรงเรียน
 2. เทคนิคการนำเสนอกิจกรรมให้กับเด็ก ครูต้องรู้เทคนิคในการวางแผนจัดการเรียนการสอนและสร้างมุมการเรียนรู้ สามารถใช้มุมการเรียนรู้ให้เด็กได้เรียนรู้อย่างแท้จริง
 3. เทคนิคการจัดการชั้นเรียน ครูต้องสามารถทำให้ชั้นเรียนสงบ มีวินัย นำเรียน ไม่มีการลงโทษเด็ก สามารถจัดห้องเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ
 4. ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ครูต้องรู้ว่าการสอนเด็กปฐมวัยไม่เพียงแต่ดูแลเด็กและให้ความปลอดภัยแก่เด็ก หรือจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เด็กสนใจเท่านั้น แต่ครูยังต้องรู้ถึงภาวะแวดล้อมของชีวิตและบริบทที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมการเรียนรู้ให้เด็กต่อไป
- ธนศ ขำเกิด (2555) ได้นำเสนอสมรรถนะเฉพาะและตัวบ่งชี้ของครูผู้สอนระดับปฐมวัยไว้ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจและทักษะในการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาเด็กทั้ง 4 ด้าน โดยองค์รวม ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ตามเป้าหมายของหลักสูตร สามารถวิเคราะห์และประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงเป็นรายบุคคล และประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็กตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

ตัวบ่งชี้

1. ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย
2. ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย
3. ความสามารถในการจัดประสบการณ์บูรณาการผ่านการเล่น เพื่อพัฒนาเด็กองค์รวม
4. ความสามารถในการจัดมุมประสบการณ์ เพื่อสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล
5. ความสามารถในการเลือกใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย

6. ความสามารถในการวิเคราะห์ประเมินพัฒนาการเด็กทั้ง 4 ด้าน
เป็นรายบุคคล

7. ความสามารถในการให้ความรู้ผู้ปกครองและผู้ปกครอง
รวมทั้งชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กปฐมวัย

8. ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย
สมรรถนะที่ 2 จิตสำนึกของความเป็นครูปฐมวัย

จิตสำนึกของความเป็นครูปฐมวัย หมายถึง ความสามารถในการเอาใจใส่ ดูแล
อบรมและให้การศึกษาแก่เด็กปฐมวัย เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรักความเข้าใจ ไวต่อความรู้สึกและ
ความต้องการของเด็ก รวมทั้งยอมรับ และให้ความเอื้ออาทรอย่างสม่ำเสมอต่อเด็กทุกคน
ตัวบ่งชี้

1. พฤติกรรมการดูแลเด็ก
2. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเด็กและผู้เกี่ยวข้อง
3. การใช้คำพูดเชิงบวกเด็ก
4. การตอบสนองความต้องการของเด็กอย่างเหมาะสม
5. ความเอาใจใส่และดูแลเด็กอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ
6. การวิเคราะห์พฤติกรรมเด็ก
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กและผู้ปกครอง

สรุปได้ว่า สมรรถนะครูปฐมวัยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การจัดการ
เรียนรู้และจิตสำนึกของการเป็นครูปฐมวัย ซึ่งการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย หมายถึง ความรู้
ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมและจัดการชั้นเรียน
สามารถประเมินเด็กได้ตามสภาพจริง และจิตสำนึกของการเป็นครูปฐมวัย หมายถึง การเข้าใจ
ยอมรับในความแตกต่าง และเอาใจใส่เด็กทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

7. หลักการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย

มีนักวิชาการได้ให้หลักการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย ไว้ดังนี้

Lombardo และ Eichinger (1996) กล่าวว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ
70: 20: 10 เป็นการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพของตนเองนั้น มีสัดส่วนขององค์ประกอบ
สำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดังตามอัตราส่วน 70:20:10 สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้
จากหลักการ ดังนี้

1. การเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์ (Lean and Development through Experience) ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดังตนเองจาก

ประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวัน การได้ทำงาน หรือได้รับมอบหมาย งานที่ท้าทาย และการลงมือปฏิบัติ

2. การเรียนรู้และพัฒนาจากผู้อื่น (Learn and Development through Others) ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการค้นคว้า (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การทำงานร่วมกับเครือข่าย และการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3. การเรียนรู้และพัฒนาจากโปรแกรม (Learn and Development through Program) ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ หรือผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม และโปรแกรมต่าง ๆ

อาจารย์ ภูวิทย์พันธ์ (2552) กล่าวว่า โมเดลการเรียนรู้แบบ 70: 20: 10 มีรายละเอียด ดังนี้

1. 70% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และศึกษาจากงานประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ หรือโครงการใหม่ ๆ จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้และฝึกทักษะหลาย ๆ อย่าง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ โดยมีเครื่องมือในการพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรมในขณะทำงาน การมอบหมายโครงการ คณะทำงาน การหมุนเวียนงาน การทำกิจกรรม การเป็นวิทยากรภายใน การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ

2. 20% เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช โดยกระบวนการ Coaching การได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ในบางครั้งก็สามารถใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ รอบข้าง โดยมีเครื่องมือในการพัฒนา ได้แก่ โปรแกรมพี่เลี้ยง การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามสังเกต

3. 10% ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน การเรียนรู้นี้มาจากการเข้าอบรมสัมมนาอย่างเป็นทางการ ซึ่งหากสัมมนาที่ออกแบบมาดีเพียงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ผู้เข้าสัมมนาจะได้ความรู้เพียง 10% ดังนั้นการฝึกอบรมในปัจจุบันต้องสอดแทรก workshop หรือมีการปฏิบัติ ลงมือทำจริง ๆ ในห้องเรียน เพราะถ้าเป็นการสัมมนา หรือฟังอย่างเดียว ความรู้ที่ได้ และนำไปใช้ได้ เพียง 10% เท่านั้น โดยมีเครื่องมือในการพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรมภายใน/ภายนอกองค์กร การประชุม/สัมมนา การให้ทุนการศึกษา การดูงานนอกสถานที่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2557) กล่าวว่า หลักการ 70: 20: 10 เป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาได้จริง ซึ่งประกอบด้วยหลักการ ดังนี้

1. 70% ของเวลา ทรัพยากรและงบประมาณ ที่ควรถูกใช้ไปกับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือทำ (On-the-job Learning) โดยเชื่อว่างานทุกอย่างที่ครูทำมีส่วนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เสมอ และที่สำคัญเป็นการเรียนรู้ที่ดีและได้ผลยั่งยืนมากที่สุด
2. 20% ของเวลา ทรัพยากรและงบประมาณ ที่ควรถูกใช้ไปกับการเรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้ผ่านพี่เลี้ยง (Mentoring) ผ่านการสอนงาน (Coaching) และหรือการมีโอกาสได้ติดสอยห้อยตามผู้ใหญ่ไปดูงาน (Job Shadowing) รวมไปถึงการที่มีโอกาสทำงานโครงการพิเศษร่วมกับคนอื่น ๆ ด้วย
3. 10% ของเวลา ทรัพยากรและงบประมาณ ที่ควรถูกใช้ไปกับการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ เพื่อเข้าใจทฤษฎีและหลักการ โดยอาจผ่านการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรมสัมมนา การฟังเสวนาหรือการบรรยาย การเรียนผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เป็นต้น

ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2558) กล่าวว่า การเรียนรู้ในสัดส่วนแบบ 70:20:10 เป็นรูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย และนำมาใช้งานได้จริง ซึ่งมีลักษณะแบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ และมีจุดมุ่งหมายคือ ให้บุคลากรได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงที่สุด โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ดังนี้

1. 70% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ก็คือ เรียนรู้ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติ ซึ่งถ้าจะกำหนดแนวทางในการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ก็ต้องมีการออกแบบให้การทำงานทุกวันของบุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้จากหน้างานจริง ๆ ตลอดเวลา หรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ
2. 20% ของการเรียนรู้มาจากการพัฒนาจากบุคคลอื่น ซึ่งก็คือเรื่องของการ Coaching การได้รับ Feedback จากหัวหน้าของตนเอง หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ในบางครั้งก็อาจใช้การประชุมทีมเพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในที่ทีมงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น
3. 10% ของการเรียนรู้มาจากการเข้าอบรมอย่างเป็นทางการ รูปแบบการเรียนรู้นี้จะเน้นการอบรมอย่างเป็นทางการน้อยมาก คือ แค่เพียง 10% เท่านั้น เพราะเชื่อว่าการที่คนเราจะได้เรียนรู้ และเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ได้จริง ๆ นั้น ไม่ใช่มาจากการฝึกอบรม แต่จะมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ตรงมากกว่าจากการเข้าห้องเรียน

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2561) กล่าวว่า กฎ 70-20-10 เป็น model การเรียนรู้ที่ช่วยให้โครงการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยการนำกิจกรรมและ input อื่น ๆ มาใช้ในการฝึกอบรมหรือให้ความรู้แก่พนักงาน นอกเหนือไปจากการเรียนรู้หรือการฝึกอบรม

ในห้องเรียน ตัวเลขที่ปรากฏเป็นสัดส่วนเปอร์เซ็นต์ของเวลาและทรัพยากรที่ใช้ไปในการสร้างการเรียนรู้ให้แก่พนักงาน โดย

1. 70% ใช้ไปในการฝึกงาน สอนงาน เรียนรู้งานจากการปฏิบัติจริง (on-the-job training) ผู้สร้าง model นี้ให้ความเห็นว่า ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานมีประโยชน์แก่พนักงานมากที่สุด เพราะทำให้พนักงานได้ค้นพบทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตน สามารถตัดสินใจ มีความรู้สึกท้าทาย และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นอกจากนั้นพนักงานยังได้เรียนรู้ ความผิดพลาดของตน และได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเขาได้ในเวลาเดียวกัน

2. 20% ใช้ไปในการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ทางสังคม การสอน (coaching) การช่วยเหลือแนะนำ (mentoring) การเรียนรู้ร่วมกัน และจากการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประโยชน์สำคัญที่ได้จากวิธีการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ คือ กำลังใจและข้อมูลป้อนกลับ

3. 10% ใช้ไปในการเรียนการสอนแบบเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรมในห้องสรุปได้ว่า หลักการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย เป็นหลักที่ต้องใช้การเรียนรู้และพัฒนาจากตนเองที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองและทักษะผ่านการลงมือปฏิบัติจริง หรือการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย การเรียนรู้และพัฒนาจากผู้อื่นที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสอนงาน หรือการเป็นพี่เลี้ยง และการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการเรียนอย่างเป็นทางการ ที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรม การสัมมนา หรือโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด

8. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย

มีนักวิชาการได้ให้วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย ไว้ดังนี้

Dessler (2011) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรทางการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและองค์กร มีหลายวิธี ซึ่งสรุปได้ 3 วิธีการที่สำคัญ คือ

1. การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติงานถือว่ามีค่าอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การ เนื่องจากการพัฒนาบุคคลที่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่ผู้รับการพัฒนาดำเนินการเรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานจนเกิดทักษะมีความชำนาญจากการได้ฝึกหรือทดลองปฏิบัติ รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้บริหารหรือพี่เลี้ยงไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจริง ซึ่งอาจรวมทั้งการหมุนเวียนงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติเพื่อเรียนรู้และพัฒนางานใหม่ ๆ ด้วย นับว่าเป็นวิธีที่ใช้กันอยู่มากกว่าวิธีอื่น ๆ แต่ไม่ได้มีการจัดทำอย่างเป็นระบบ เพราะมีลักษณะเป็นวิธีการทดลองปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาอย่างจริงจัง การพัฒนาในขณะปฏิบัติงานที่นิยมใช้กันอยู่มี 3 วิธี คือ

1.1 การสอนงาน เป็นกระบวนการในการสร้างองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญชำนาญงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้น ภายใต้บรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนที่เหมาะสมและเชื่อมต่อการเรียนรู้ และการฝึกฝนความชำนาญเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ โดยผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยชี้แนะในการกำหนดเป้าหมายและระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เรียนว่า เมื่อสอนงานไปแล้วจะทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานอะไรบ้าง อย่างไร และจะใช้เวลานานเท่าใด โดยเปรียบเทียบกับพื้นฐานเดิมที่ผู้เรียนมีอยู่เกี่ยวกับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งโดยปกติมักเป็นการสอนเน้นกันแบบตัวต่อตัว หรืออาจเป็นการสอนกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้

1.2 ระบบพี่เลี้ยง จัดให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือที่มักเรียกกันว่ารุ่นพี่คอยให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือบุคลากรที่เข้ามาใหม่ เพื่อให้มีทักษะในการทำงาน ตลอดจนเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร

1.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ต้องการบุคลากรเรียนรู้จากการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งมักเป็นการประชุมร่วมกันในกลุ่มงาน ร่วมกันคิดวิเคราะห์หรืออาจกล่าวได้ว่า การสอนงานเป็นเรื่องของการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติงานจริง ภายใต้การกำกับดูแลช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญสูงกว่า

2. การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Development)

การพัฒนาตนเองวิธีนี้เกือบ 80 เปอร์เซ็นต์ ของการเรียนรู้มาจากการเรียนรู้และพัฒนาางานของตนเองแบบไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการหยุดทำงานปกติของตนเองเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งอาจจะจัดขึ้นโดยหน่วยงานพัฒนาของต้นสังกัด หรือส่งเข้าไปรับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานก็ได้ หรือการพัฒนาผ่านระบบสื่อทางไกลที่นิยมกันมีอยู่ 4 วิธี ดังนี้

2.1 การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นเรียน เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีวิทยากรหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงในการถ่ายทอดความรู้โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การอภิปราย กรณีศึกษา เป็นต้น ถ้าต้องการให้มีประสิทธิภาพสูงวิทยากรต้องเน้นการสร้างประสบการณ์และความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อดีอีกประการหนึ่งของการฝึกอบรมในห้องก็คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะรู้สึกได้รับความอบอุ่นใกล้ชิดเป็นกันเอง และเมื่อเกิดปัญหา จะสามารถซักถามวิทยากรได้โดยตรงทันที

2.2 การฝึกอบรมทางไกล (Distance Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมไม่ต้องไปเข้ารับการบรรยายในชั้นเรียน เป็นการเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างอิสระ กระบวนการฝึกอบรมมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา สถานที่ โดยคำนึงถึงความสะดวกของผู้เรียนเป็นหลัก รูปแบบการฝึกอบรม จะใช้สื่อการเรียนประเภทต่าง ๆ แทนวิทยากร เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสาร

สื่อทางวิทยุ สื่อทางโทรทัศน์ และสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ประเภทอื่น ๆ รวมทั้งการพบกลุ่ม โดยมีวิทยากร ทบพทวนให้ความรู้ อภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือตอบปัญหา รวมทั้งสอนเสริมเป็นครั้งคราว ในปัจจุบันนิยมกันมากคือ การเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพราะรวดเร็วและสามารถโต้ตอบสื่อสาร ระบบสองทาง

2.3 การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่นิยมกันมาก ในวงการศึกษ ซึ่งจะจัดให้ศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ หรือมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน โดยการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไป เยี่ยมชมหน่วยงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการบริหารจัดการแนวใหม่หรือ เทคนิควิธีการทำงานที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจ ในเทคนิคและวิธีการ ทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมดูงาน และเป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรง ทั้งยังได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนและสอบถามความรู้ต่าง ๆ อันอาจนำมาใช้ปรับปรุงปรุงการทำงานและเกิดประโยชน์ ในหน่วยงานต่อไป

2.4 การศึกษาต่อ การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมยัง สถาบันการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ได้ความรู้เพิ่มขึ้น ได้วุฒิบัตรสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะเกื้อหนุนประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน และเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ด้วย

3. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) การพัฒนาบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตนเอง ซึ่งเป็นแรงขับในตัวตน บวกกับการสนับสนุนจากหน่วยงาน และครอบครัว ดังนั้น การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จ อย่างยิ่ง หากผู้ที่ได้รับการพัฒนามีความสนใจ ใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองนั้นอาจทำได้มากมายหลายวิธี โดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาสความถนัด และ ความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง การพัฒนาตนเองมีดังนี้คือ

3.1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ ๆ ทันทันกับความก้าวหน้าอยู่เสมอ

3.2 ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงาน โครงการของหน่วยงาน เพื่อนำมาจัดทำแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงาน สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน

3.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง

3.4 การติดตามข้อมูลข่าวสารและเหตุการณ์สำคัญ ทั้งภายในและนอกประเทศ เพื่อเป็นการเปิดมุมมองใหม่ ๆ ของตน โดยเฉพาะข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นข้อมูลที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ จนมีการกล่าวกันว่า เพียงแค่ข้ามคืนข้อมูลเหล่านั้นจะเก่าในทันใด นอกจากนี้ เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจบางแห่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการก็มีความจำเป็นเช่นเดียวกัน หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2565) ได้สรุปว่า แนวทางการพัฒนาครูใช้แนวทางการมีส่วนร่วม การดำเนินงานใช้การจัดปัจจัยสนับสนุนหลายด้าน ได้แก่

1. การอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ครูโดยตรงในเรื่องที่ครูต้องการ
2. การให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญทั้งเป็นกลุ่มและรายกรณี
3. การจัดกิจกรรมสร้างความตระหนักทางวิชาชีพ
4. การเรียนรู้ด้วยตนเองของครู
5. การจัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้สำหรับครู
6. การสร้างบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนครู
7. การรวมกลุ่มแก้ปัญหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเป็นกันเอง
8. การสร้างครูแกนนำให้เป็นครูพี่เลี้ยงให้เป็นที่ปรึกษาและແຜ່ตัวในโรงเรียน

มีหน้าที่คอยให้ความช่วยเหลือและเรียนรู้ไปด้วยกันในระหว่างการปฏิบัติงาน

9. การใช้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้าร่วมให้ความรู้แก่ครูเป็นระยะ ๆ
10. การวิจัยในชั้นเรียน
11. การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคม

ทองนาค เอียกุล (2557) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. การสอนงาน (Coaching) เน้นอธิบายรายละเอียดของงาน ไม่จำเป็นต้องอยู่ในที่ปฏิบัติงานเท่านั้น อาจจะเป็นการสอนนอกพื้นที่ปฏิบัติงานประจำ โดยส่วนใหญ่หัวหน้างานโดยตรงจะทำหน้าที่สอนงานให้กับบุคลากร

2. การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training : OJT) เน้นการฝึกในการปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้สอนที่เป็นหัวหน้างานหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ผู้สอนจะต้องติดตามเพื่ออธิบายและชี้แนะ ซึ่งเครื่องมือนี้จะเกิดประโยชน์ได้ถ้าใช้คู่กับการสอนงาน

3. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) เน้นพัฒนาเรื่องจิตใจ การปรับตัวการทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กร บางแห่งเรียก Buddy Program ซึ่งบุคลากรจะมีพี่เลี้ยงที่ได้รับคัดเลือกให้ดูแลเอาใจใส่และพูดคุยกับบุคลากรอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้

4. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เน้นการมอบหมายงานที่ยากหรือท้าทายมากขึ้น ต้องใช้ความคิดริเริ่ม การคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผนงานมากกว่าเดิม เนื่องจากเป็นงานที่แตกต่างจากงานเดิมที่เคยปฏิบัติ

5. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เน้นการมอบหมายงานที่มากขึ้น เป็นงานที่มีขั้นตอนงานคล้ายกับงานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรืออาจจะเป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ แต่งานที่ได้รับมอบหมายจะไม่ยากหรือไม่ต้องใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์มากนัก

6. การมอบหมายงาน (Delegation) เน้นการกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัติแทน ซึ่งงานที่มอบหมายส่วนใหญ่จะเป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ

7. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เน้นให้บุคลากรเวียนงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง เพื่อเรียนงานนั้นตามระยะเวลาที่กำหนด โดยส่วนใหญ่มักใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้หลากหลาย

8. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) เน้นการให้คำปรึกษาแนะนำ เมื่อบุคลากรมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่รับผิดชอบ หัวหน้างานจะต้องทำหน้าที่ให้แนวทาง เคล็ดลับ และวิธีการ เพื่อให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้

9. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) เน้นการเรียนรู้งานจากการเลียนแบบ และการติดตามหัวหน้างานหรือผู้รู้ในงานนั้น ๆ เป็นเครื่องมือที่ไม่ต้องใช้เวลามากนักในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรจะต้องทำหน้าที่สังเกตติดตามพฤติกรรมของหัวหน้างาน

10. การทำกิจกรรม (Activity) เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

11. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) เน้นการฝึกฝนปฏิบัติด้วยตนเอง จากแหล่ง/ช่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ หรือศึกษาระบบงานจาก Work Instruction หรือค้นคว้าข้อมูลผ่านทาง Internet หรือเรียนรู้จาก E-Learning หรือสอบถามผู้รู้ เป็นต้น

12. การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) เน้นการสร้างบุคลากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด รักการสอน และมีความรู้ในเรื่องที่จะสอน โดยมอบหมายให้บุคคลเหล่านี้เป็นวิทยากรภายในองค์กรทำหน้าที่จัดอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ

13. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เน้นการดูระบบและขั้นตอนงานจากองค์กรที่เป็นตัวอย่าง (Best Practice) ในเรื่องที่ต้องการดูงาน เพื่อให้บุคลากรเห็นแนวคิดและหลักปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จอันนำไปสู่การปรับใช้ในองค์กรต่อไป

14. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เน้นการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และแจ้งผล หรือให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงาน

15. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) เน้นการฝึกปฏิบัติจริงกับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น เป็นการฝึกอบรมภายนอกสถานที่ หรือการเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้ามาฝึกงานให้กับบุคลากร

16. การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง/คู่เปรียบเทียบ (Benchmarking) เน้นการนำตัวอย่างของขั้นตอนหรือระบบงานจากองค์กรอื่นที่เป็นตัวอย่าง (Best Practice) มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับขั้นตอนหรือระบบงานปัจจุบัน เพื่อกระตุ้นจูงใจบุคลากรให้เห็นถึงสถานะของหน่วยงานเทียบกับองค์กรที่เป็น Best Practice

17. การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) เน้นการพูดคุยระดมความคิดเห็นของทีมงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาทสำคัญมากในการกระตุ้นจูงใจให้ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน

ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2558) ได้กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้

1. การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติ ซึ่งถ้าจะกำหนดแนวทางในการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ก็ต้องมีการออกแบบให้การทำงานทุกวันของบุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้จากหน้างานจริง ๆ ตลอดเวลา หรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ

2. การพัฒนาจากบุคคลอื่น ซึ่งก็คือเรื่องของการ Coaching การได้รับ Feedback จากหัวหน้าของตนเอง หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ในบางครั้งก็สามารถใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในที่งาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น

3. การเข้าอบรมอย่างเป็นทางการ รูปแบบการเรียนรู้นี้จะเน้นการอบรมอย่างเป็นทางการน้อยมาก เพราะเชื่อว่าการที่คนเราจะได้เรียนรู้ และเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ได้จริง ๆ นั้น ไม่ใช่มาจากการฝึกอบรม แต่จะมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ตรงมากกว่าจากการเข้าห้องเรียน

พศิน แดงจวง (2558) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการเสริมสร้างและการพัฒนาครูมีหลายรูปแบบ ได้แก่

1. การเสริมสร้างการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมปฏิบัติงาน การประชุมทางวิชาการ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือเพื่อนครูในการทำงาน การเสนอรายงาน พัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งเป็นการฝึกฝนที่ครูเลือกปฏิบัติด้วยตนเองตามศักยภาพ จุดเด่น จุดด้อยและโอกาสของตน

2. การส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติที่ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

3. การเสริมสร้างและพัฒนาโดยองค์การหรือสถานศึกษา เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างเป็นกระบวนการ และเป็นระบบมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมให้ไปศึกษาอบรมดูงานสาขาที่ปฏิบัติอยู่ สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้ทุนการวิจัยให้ไปเป็นวิทยากรในหน่วยงานอื่น ๆ และการแลกเปลี่ยนบุคลากร ส่งเสริมการเขียนตำราสนับสนุนให้เป็นสมาชิกขององค์การวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ และอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานด้านวิชาการโดยถือว่าไม่เป็นการลา เป็นต้น

4. การเสริมสร้างและพัฒนาครูโดยหน่วยงานกลาง อาจเป็นหน่วยงานต้นสังกัด การบริหารบุคคล เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ที่มีการพัฒนาทุกด้านอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาโดยองค์การวิชาชีพครู คือ ครูสภา เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานแห่งวิชาชีพครูและการถือครองใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพพรหมตัวกันเพื่อดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อผลประโยชน์แห่งวิชาชีพของพวกตน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2560 ก) ได้สรุปว่า กระทรวงศึกษาธิการมีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งแนวคิดของการอบรม PLC คือ การนำคนมาอยู่รวมกันเกิดการเรียนรู้ และแบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม จนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นแนวทางการพัฒนา ในการอบรม PLC ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) อย่างแท้จริง แทนที่จะสั่งการจากส่วนบนลงมา ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดของการอบรม PLC อยู่การเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือ ผู้เข้าอบรมต้องรู้ว่าวันนี้ได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้อะไรบ้าง และจะอย่างไรให้ความรู้จากการอบรมส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของเด็ก ไม่ใช่คำนึงถึงวิทยฐานะเพียงอย่างเดียว แต่วิทยฐานะเป็นเพียงรางวัลตอบแทนว่าครูมีความเก่งแค่ไหน ซึ่งการอบรม PLC ต้องมีเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ชัดเจน โดยจะมีผู้ประเมินการอบรม เช่น อาจจะให้ศึกษานิเทศก์สุ่มตรวจการจัดอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยของ Dessler (2011); สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2565); ทองนาค เอียกุล (2557); พดิน แดงจวง (2558); ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2558) และกระทรวงศึกษาธิการ (2560 ก) ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการเรียนรู้เชิงรุก

วิธีการเสริมสร้าง สมรรถนะครูปฐมวัย ด้านการเรียนรู้เชิงรุก	นักวิชาการ	Desler (2011)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	ทอขนาด เอียกุล (2557)	พดิน แต่งจวง (2558)	ประคัลภ์ ปัทพพลังกูร (2558)	กระทรวงศึกษาธิการ (2560 ก)	ความถี่
1. การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6*
2. การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง	✓	✓	✓	✓				3
3. การร่วมงาน/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC)	✓	✓	✓	✓	✓		✓	5*
4. การพัฒนาตนเอง/การเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓		✓		4*
5. การนิเทศติดตามผล	✓			✓			✓	3
6. การมอบหมายงานที่ทำทนาย	✓			✓		✓		3
7. การศึกษาดูงาน	✓	✓	✓			✓		3
8. การวิจัย			✓					1
9. การศึกษาต่อ					✓			1

จากตาราง 7 สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาครูปฐมวัยเป็นการผสมผสานวิธีการที่หลากหลายเข้าด้วยกัน เพื่อพัฒนาให้ครูมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่สำหรับการเลือกวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ที่เกินครึ่งหนึ่ง โดยยึดหลักความเหมาะสมกับสถานศึกษาที่สามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาได้ตามสภาพบริบทของการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการเรียนรู้เชิงรุก ได้วิธีการดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

Barr และ Keating (1990) ให้ความหมายไว้ว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายอย่าง ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล
2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่ได้วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ
3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

Owen และ Rogers (1992) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

อุ้นตา นพคุณ (2546) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ว่า งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และได้กล่าวถึงความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและโครงการไว้ว่า โปรแกรม คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน ในกรณีเช่นนี้โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาประเมินผลเพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

สุรินทร์ ภักดีวุฒิ (2556) ได้สรุปว่า โปรแกรมพัฒนาเป็นแผนการจัดกิจกรรมที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนาอย่างชัดเจน เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่พัฒนาได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ตั้งไว้

รังสรรค์ สุธารมย์ (2556) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ว่า หมายถึง โครงการและกิจกรรมที่มีกระบวนการอย่างเป็นระบบในการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีกิจกรรมที่มีการกำหนดระยะเวลา หลักสูตร เนื้อหาที่แน่นอน

สรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง แผนหรือกิจกรรมที่วางไว้อย่างเป็นระบบ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ กิจกรรม และรายละเอียดในการทำกิจกรรม มีการประเมินผล และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ตามสนองจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

จํารง บัวศรี (2542) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรม ออกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา (Educational Goals and Policies)
2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม (Program Aims)
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures)
4. จุดประสงค์รายวิชา (Subject Objectives)
5. เนื้อหา (Content)
6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน (Instructional Objectives)
7. กลยุทธ์การเรียนการสอน (Instructional Strategies)
8. การประเมินผล (Evaluation)
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and

Instructional Media)

Caffarella (2002) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย

11 องค์ประกอบ มีลักษณะดังนี้

1. การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน
2. การกำหนดแนวคิดโปรแกรม
3. การค้นหาและจัดลำดับความสำคัญของแนวคิดโปรแกรม
4. การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
5. การเตรียมถ่ายโอนการเรียนรู้
6. การสร้างแผนการประเมินผล
7. การพิจารณารูปแบบ ตารางเวลา และความต้องการของเจ้าหน้าที่
8. การเตรียมแผนด้านงบประมาณ
9. การออกแบบแผนการสอน
10. การประสานงานด้านสิ่งสนับสนุนและพร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น
11. การสื่อสารคุณค่าของโครงการ

สมิตรา พงศธร (2550) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรม ประกอบไปด้วย จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) และ

กิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities) หัวใจของหลักสูตรอยู่ที่กิจกรรมการเรียนการสอน เพราะเป็นเรื่องของการหล่อหลอม กำหนดประสบการณ์การเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล

สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของโปรแกรม มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม และ 5) เนื้อหาสาระสำคัญของโปรแกรม

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของโปรแกรม มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ และ 5) การประเมินผลโปรแกรม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมของ อารัง บัวศรี (2542); Caffarella (2002); สมิตรา พงศธร (2550); สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554); สุวิทย์ ยอดสละ (2556) และ พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ดังตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

นักวิชาการ องค์ประกอบของโปรแกรม	อารัง บัวศรี (2542)	Caffarella (2002)	สมิตรา พงศธร (2550)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554)	สุวิทย์ ยอดสละ (2556)	พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)	ความถี่
1. หลักการ/แนวคิดของโปรแกรม	✓	✓	✓			✓	4
2. จุดมุ่งหมาย/วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. เนื้อหาและกิจกรรม	✓		✓	✓	✓	✓	5
4. รูปแบบและโครงสร้าง	✓	✓			✓		3
5. วิธีการพัฒนา	✓	✓	✓			✓	4
6. การประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
7. การออกแบบแผนการสอน	✓	✓					2

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	จำรัส บัวศรี (2542)	Caffarella (2002)	สุมิตรา พงศธร (2550)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554)	สุวิทย์ ยอดสละ (2556)	พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)	ความถี่
8. วัสดุและสื่อการเรียนการสอน	✓						1
9. กระบวนการพัฒนา		✓	✓	✓			3
10. การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง		✓					1
11. การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน		✓					1
12. ที่มาและความสำคัญ					✓		1

จากตาราง 8 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของ วัตถุประสงค์และการประเมินผล มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ เนื้อหาและกิจกรรม หลักการ และวิธีการพัฒนา ตามลำดับ การเลือกองค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 5 ลำดับแรก ได้องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและกิจกรรม 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล

3. การพัฒนาโปรแกรม

Knowles (1980) ได้นำเสนอการวางแผนการพัฒนาการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. ขั้นที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
2. ขั้นที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน
3. ขั้นที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
4. ขั้นที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้
5. ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม (การสรรหาและการฝึกอบรมการจัดการเกี่ยวกับผู้สนับสนุนการเรียนรู้และกระบวนการ การปรึกษาทางด้านการศึกษาระดับประถมศึกษา)

6. ขั้นที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้
7. ขั้นที่ 7 การประเมินผล และการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Guff (1975) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการ (Needs Assessment)
2. ตั้งวัตถุประสงค์ (Goal Setting)
3. การวางแผนตั้งทีมงาน (Planning Team)
4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)
5. การประเมินผล (Evaluation)
6. วิธีลงมือปฏิบัติ (Modes of Implementation)
7. การจัดการทรัพยากร (Resource Management)
8. การประเมินสิ่งแวดล้อม (Environment Assessment)

Bar และ Keating (1990) กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) โดยเสนอรูปแบบ 5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-Step Model for Program Development) คือ

1. ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)
 - 1.1 ประเมินความต้องการ
 - 1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถานศึกษา
 - 1.3 ประเมินทรัพยากร เช่น บุคลากร เงิน ทรัพยากรทางกายภาพ
2. ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)
 - 2.1 การพัฒนาทีมวางแผน
 - 2.2 การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล
 - 2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ
 - 2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
 - 2.6 กำหนดเวลาที่ใช้งานสิ้นสุดโปรแกรม
3. ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)
 - 3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ
 - 3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
 - 3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

4. ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-Assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิต เพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

5. ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Houle (1996) ได้นำเสนอการวางโปรแกรม การพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้
2. ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้
3. ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม
4. ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการ ตารางกำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและเกณฑ์ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ
5. ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน และการตีความหมาย
6. ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ
7. ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

อุณา นพคุณ (2546) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการพัฒนาโปรแกรม มีขั้นตอนดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกลุ่มผู้รับบริการ ว่าเป็นใคร มีภูมิหลังอย่างไร
- ขั้นตอนที่ 2 ระบุเนื้อหาให้สอดคล้องกับประสบการณ์และภูมิหลังของกลุ่มผู้รับบริการ

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนการสอนไปปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโครงการ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2550) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพครูทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนามการทดลองใช้โปรแกรม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมของ Knowles (1980); Boone (1992); Bar and Keating (1990); Houle (1996); วิโรจน์ สารรัตน์ (2550) และอุณา นพคุณ (2546) ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม ดังตาราง 9

ตาราง 9 การสังเคราะห์การพัฒนาโปรแกรม

องค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม	นักวิชาการ	Knowles (1980)	Boone (1992)	Bar and Keating (1990)	Houle (1996)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2550)	อุณา นพคุณ (2546)	ความถี่
1. การประเมินความต้องการ		✓	✓	✓		✓		4
2. ตั้งวัตถุประสงค์			✓		✓	✓		3
3. การวางแผน			✓	✓		✓		3
4. การพัฒนาบุคลากร			✓	✓				2
5. วิจัยลงมือปฏิบัติตามโปรแกรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
6. การประเมินผลหลังจบโปรแกรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
7. การจัดการทรัพยากร			✓	✓				2
8. การประเมินสิ่งแวดล้อม			✓	✓				2
9. การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้			✓					1
10. การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน		✓						1
11. การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้		✓				✓		2
12. การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับเรียนรู้		✓						1
13. การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้		✓					✓	2
14. การตัดสินใจเชิงบริหาร				✓				1

จากตาราง 9 พบว่า การเลือกขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ในระดับสูงสุด 5 ลำดับแรก และนำคะแนนความถี่ต่ำที่มีความคล้ายคลึงกันมารวมกัน ได้ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินความต้องการ 2) วางแผนในการจัดทำโปรแกรม 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม 4) การลงมือปฏิบัติตามโปรแกรม 5) การประเมินผลโปรแกรม

บริบทของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1. ข้อมูลสถานศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีพื้นที่รับผิดชอบ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอประโคนชัย อำเภอกะสัง อำเภอบ้านกรวด อำเภอพลับพลาชัย และอำเภอห้วยราช มีโรงเรียนในสังกัด 229 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, 2564) ซึ่งแบ่งเป็น

โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน) จำนวน 107 โรงเรียน

โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน) จำนวน 117 โรงเรียน และ

โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 601 – 1,500 คน) จำนวน 5 โรงเรียน

2. ข้อมูลผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู

ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2, 2564) มีดังนี้

ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 229 คน

รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 28 คน

ครู จำนวน 2,381 คน ซึ่งเป็นครูผู้สอนระดับปฐมวัย จำนวน 504 คน

3. นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. พัฒนาคุณภาพ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2. เสริมสร้าง รักษาวัฒนธรรม และพัฒนาองค์กร ด้วยหลักธรรมาภิบาล

3. สนับสนุน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และร่วมรับผิดชอบ
ด้วยการบริหารแบบ CBM 4.1 และการสร้างเครือข่ายการทำงาน
4. เสริมสร้างและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี สื่อ และนวัตกรรมในการ
บริหารจัดการศึกษา
5. ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการพัฒนาคนให้มี
คุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข
6. การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาหุปัญญารายบุคคลให้มีคุณลักษณะและทักษะ
การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 - 6.1 การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาหุปัญญารายบุคคล
 - 6.2 การพัฒนาเทคนิคการสอนวิทยาศาสตร์ด้วยรูปแบบโครงงาน
 - 6.3 ส่งเสริมพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางคณิตศาสตร์ในศตวรรษที่ 21
 - 6.4 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเชื่อมโยงหลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อพัฒนา
การเรียนรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21
 - 6.5 การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเรียนรวม
 - 6.6 โรงเรียนจิตศึกษากับการพัฒนาชั้นเรียนเชิงบวก
7. เสริมสร้างพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนระดับปฐมวัยเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยสู่มาตรฐาน
เด็กปฐมวัยแห่งชาติ
 - 7.1 บ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับปฐมวัย
 - 7.2 เสริมสร้างทักษะสมอง EF (Executive Functions) ของเด็กปฐมวัยเพื่อพัฒนา
เด็กปฐมวัยสู่มาตรฐานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ
 - 7.3 พัฒนาศักยภาพครูผู้สอนระดับปฐมวัยในการจัดการเรียนรู้ UNPLUGGED
CODING “7 กิจกรรมง่าย ๆ ปลุกฝังโค้ดดิ้งสกิลได้ตั้งแต่อนุบาล”
 - 7.4 เสริมสร้างพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนระดับปฐมวัยสู่การพัฒนางานที่เป็นเลิศ
(Best Practices)
8. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ผลการเรียน
9. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก
10. บันทึกข้อมูลผลการเรียนด้วยโปรแกรมระบบบริหารจัดการสถานศึกษา
(SchoolMIS)
11. การพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษด้วยระบบ Phonics
12. ยกระดับคุณภาพผู้เรียนสู่การประเมินระดับนานาชาติ (PISA)
13. การขับเคลื่อนโรงเรียนคุณภาพระดับประถมศึกษา

14. การพัฒนาระบบการประเมินมาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา
15. การสร้างจิตสำนึกและความรู้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
16. การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยั่งยืน

17. พัฒนาการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา

17.1 การนิเทศภายในสถานศึกษาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการกระบวนการการศึกษาสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

18. การอบรมพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผ่าน Application Zoom

19. การพัฒนาศักยภาพกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

20. พัฒนาระบบบริการแนะแนว

20.1 งานสหกรณ์โรงเรียน

20.2 การเพิ่มทักษะด้านอาชีพ

21. การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาไทย “เด็กไทยวิถีใหม่ อ่านออกเขียนได้ทุกคน”

22. การประยุกต์ใช้ Google form ในการสร้างแบบทดสอบ และแบบสอบถามออนไลน์

23. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา ด้านทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน และการปฏิบัติงาน

24. จัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) (Distance Learning Television) ในโรงเรียนขนาดเล็ก

25. การจัดการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ DLIT (Distance Learning Information Technology)

26. นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.)

27. โรงเรียนบ้านนักวิทยาศาสตร์น้อยประเทศไทย ระดับประถมศึกษา

28. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมของชาติ (โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.)

29. อื่น ๆ

4. รายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปีการศึกษา 2564

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากการบริหารงานพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในระดับปฐมวัย ดังนี้

1. ด้านคุณภาพการศึกษา ผู้เรียนในระดับปฐมวัยเกิดภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการอย่างชัดเจน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในรูปแบบ Online และ On Hand ส่งผลให้เกิดภาวะการใช้เวลากับหน้าจอมากเกินไป กิจกรรมที่เด็กได้ทำไม่หลากหลาย เกิดพัฒนาการด้านร่างกายล่าช้า คือ กล้ามเนื้อใหญ่ไม่แข็งแรง ทรงตัวไม่ค่อยได้ ใช้มือกับตา ไม่ประสานสัมพันธ์กัน พักผ่อนไม่เป็นเวลา พัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ขาดความมั่นคงด้านอารมณ์ ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน พัฒนาการด้านสังคม ขาดการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและครู มีความวิตกกังวล กลัว ปรับตัวเข้ากับเพื่อนและครูได้ยากเมื่อต้องกลับมาเรียนในรูปแบบ Onsite ที่โรงเรียนและพัฒนาการด้านสติปัญญา ได้ทำกิจกรรมที่พัฒนาจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์น้อย ใช้ภาษาในการสื่อสารไม่เหมาะสมกับวัย

ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนที่ขาดแคลนบุคลากร ส่งผลให้มีครูที่จบไม่ตรงสาขาวิชาเข้ามาสอนในระดับปฐมวัย ทำให้การจัดการเรียนการสอนยังทำได้ไม่เต็มที่ ครูที่เข้ามารับผิดชอบใหม่ยังขาดการศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 อย่างถ่องแท้ ไม่ได้นำปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมามาออกแบบวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในครั้งถัดไป ขาดความเข้าใจในพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย หลักการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ถูกต้อง จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนไม่เหมาะสม ขาดการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับเด็ก รวมทั้งใช้วิธีการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของเด็ก ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนระดับปฐมวัยสู่การพัฒนางานที่เป็นเลิศได้

ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ระดับประถมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละของผู้เรียนมีผลคะแนนการทดสอบผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (สำหรับ สพป.) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยลดลงทั้ง 4 รายวิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ ระดับคุณภาพอยู่ระดับ 1 ซึ่งยังต้องปรับปรุง รวมทั้งผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยลดลงบางรายวิชา ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ และวิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ

โดยภาพรวมจะเห็นได้ว่าผลการทดสอบลดลงและต่ำกว่าระดับประเทศ ยังไม่สามารถดำเนินการให้ร้อยละของผู้เรียนมากกว่าร้อยละ 50 มีผลคะแนนมากขึ้นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ด้านโอกาสทางการศึกษา ประชากรวัยเรียนได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และมีความรู้ทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ คิดเป็นระดับคุณภาพ 5 ดีเยี่ยม แต่ยังคงพบปัญหาทางด้านโอกาสทางการศึกษา คือ ประชากรกลุ่มอายุการศึกษาขั้นพื้นฐานลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีสถานศึกษาขนาดเล็กเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพความคุ้มค่าในการจัดการศึกษา และประชากรในเขตพื้นที่บริการบางส่วนมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี ส่งผลต่อความพร้อมในการสนับสนุนการจัดการศึกษา และการใช้สื่อเทคโนโลยีไม่สร้างสรรค์ ขาดการแยกแยะ ส่งผลให้มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่อการจัดการศึกษาเช่นกัน

3. ด้านการบริหารจัดการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 มีผลการประเมินตัวชี้วัดตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (KPI Report System : KRS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้อันดับ 49 ระดับคุณภาพ คะแนน 4.51703 คิดเป็นร้อยละ 90.34 และได้ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment Online : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้อันดับที่ 112 คะแนนรวม 85.18 ระดับ A ผลการประเมิน “ผ่าน” แต่ยังคงพบปัญหาในด้านการบริหารจัดการโรงเรียนคือ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีจำนวนไม่เพียงพอตามกรอบอัตรากำลัง บางส่วนยังขาดทักษะในสายงานรับผิดชอบ ทำให้การวางแผนการปฏิบัติงานตามแผนและการติดตามประเมินผลตามแผนไม่เป็นไปตามเป้าที่กำหนด การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายทางการศึกษา ทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาขาดความต่อเนื่อง และนโยบายกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษายังไม่ดำเนินการอย่างจริงจัง ส่งผลต่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง (2556) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน คือ ด้านการสอน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การประเมินพัฒนาการ และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ การวิจัยในชั้นเรียน และการทำงานเป็นทีม ด้านคุณธรรมจริยธรรมและ

จรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และการมีวินัยและความรับผิดชอบ แสดงว่า ครูปฐมวัยมีความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพทุกด้าน 2) ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ การสอน และคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามลำดับ โดยด้านการพัฒนาตนเอง คือ การวิจัยในชั้นเรียนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านการสอน คือ การจัดการเรียนการสอน และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ คือ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัยที่สำคัญที่สุดจำแนกตามความต้องการจำเป็นมากที่สุดของแต่ละด้าน ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียน คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร การจัดการเรียนการสอน คือ การจัดอบรมให้ความรู้และติดตามผลจากหน่วยงานต้นสังกัด การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน คือ การส่งเสริมนโยบายการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ คือ การส่งเสริมให้ครูรักและตระหนักในอาชีพครู

วิไลลักษณ์ เพรศแก้ว (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็กในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลวาวใหญ่ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร พบว่า 1) สภาพและปัญหาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ขาดการดำเนินการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ วิธีการจัดกิจกรรมไม่หลากหลาย ตลอดจนการวัดและประเมินผลไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการจัดกิจกรรม ผู้ดูแลเด็กเขียนแผนการจัดประสบการณ์มีเนื้อหาไม่ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งด้าน พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย ซึ่งผู้ดูแลเด็กทุกคนมีความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเขียนแผนจัดประสบการณ์ของผู้ดูแลเด็ก และการรับการนิเทศภายในอีกครั้ง 2) แนวทางการพัฒนาผู้ดูแลเด็กด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลวาวใหญ่ ดำเนินการพัฒนาโดย การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน 3) การติดตามผลการพัฒนา พบว่า การนิเทศผู้ดูแลเด็กและการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยในระยะแรก โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง สมควรได้รับการพัฒนา ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดกิจกรรม การใช้สื่อ และการประเมินผล หลังจากได้รับการพัฒนา พบว่า ผู้ดูแลเด็กสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้เด็กปฐมวัยมีพฤติกรรมการเรียนรู้โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

เย็นฤทัย จงถนอม (2560) ได้ศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครู ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนมีคะแนนสูงสุด และด้านความร่วมมือกับชุมชนมีคะแนน

ต่ำสุด 2) ระดับการปฏิบัติในการเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำสุด และ 3) ปัญหาที่พบส่วนมาก คือ โรงเรียนขาดการวางแผนงบประมาณไม่เพียงพอ ขาดความร่วมมือกับชุมชน และชั่วโมงการสอนของครูต่อสัปดาห์มากเกินไป มีข้อเสนอแนะ คือ โรงเรียนควรกำหนดแผนการจัดอบรมสัมมนาให้ครูตามที่ต้องการพัฒนา จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ จัดชั่วโมงการสอนให้เหมาะสม และร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมทางการศึกษาเป็นอย่างดี

กันตวรรณ มีสมสาร (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 พบว่า 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ในศตวรรษที่ 21 ทั้งสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและการประเมินผล อยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านหลักสูตร ด้านการวัดและการประเมินผล ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะฯ มี 3 ระดับ คือ หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมการให้โอกาสอย่างเสมอภาคในการพัฒนาครู จัดอบรม สนับสนุน การพัฒนาระบบสารสนเทศและสร้างคลังข้อมูล ส่งเสริมให้มีการถอดบทเรียนครูที่ประสบความสำเร็จ และประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดระบบครูพี่เลี้ยง จัดระบบการฝึกอบรม พัฒนาในงาน จัดระบบนิเทศในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งจัดคลินิกครูและจัดระบบเพื่อนช่วยเพื่อน จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดระบบการกำกับติดตาม และประสานความร่วมมือ และครูผู้สอนควรพัฒนาตนเอง โดยศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อ เปลี่ยนบทบาทตนเองจากผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวก และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยนำวิธีการที่ได้ผลดีมาแบ่งปันกับเพื่อนครู

ปิยะมาศ ทองเปลว (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม ด้านการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ด้านการสร้างภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของเด็ก ด้านการบูรณาการเรียนรู้ 2) วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย สำหรับ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4 พบว่า มีการเสริมสร้างสมรรถนะ ดังนี้ (1) การพัฒนาตนเอง (2) การพัฒนาโดยสถานศึกษา และ (3) การพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด และ 3) โปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย มีองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ (1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม (2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม (3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา (4) โครงสร้างของโปรแกรม (5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย 3 โมดูล ประกอบด้วย โมดูล 1 การวิเคราะห์หลักสูตร โมดูล 2 การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการและโมดูล 3 การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ โดยใช้เวลาในการพัฒนา 35 ชั่วโมง วิธีการพัฒนา ได้แก่ (1) การศึกษาด้วยตนเอง (2) การศึกษาดูงาน (3) การอบรมกระบวนการพัฒนา 3 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนาขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การประเมินหลังการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย มีความเหมาะสมโดยรวมระดับมาก และความเป็นไปได้โดยรวมระดับมาก สามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4

วรนิษฐา เลขนอก (2560) ได้ศึกษาโปรแกรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย และด้านการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัย ผู้เรียน และด้านหลักสูตรและการบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย 2) โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อนุชิต มโนรินทร์ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะ พบว่า 4 อันดับแรก ได้แก่ (1) การสังเกตการสอนครูต้นแบบ (2) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (3) การนิเทศติดตาม และ (4) การนิเทศโดยเพื่อนร่วมงาน

2) แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีดังนี้ (1) ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณการให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง การนิเทศการสร้างและพัฒนาหลักสูตรด้วยวิธีการที่หลากหลาย (2) ด้านการออกแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ พัฒนาแผนการจัดประสบการณ์ร่วมกันระหว่างครู การนิเทศแผนการจัดประสบการณ์ การศึกษาตัวอย่างแผนการจัดกิจกรรมประจำวันที่ดี (3) ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูได้สังเกตการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จากครูต้นแบบ จัดให้มีการนิเทศการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และคณะกรรมการศูนย์ (4) ด้านการใช้สื่อและนวัตกรรม ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจัดงบประมาณและระดมทุนเพื่อจัดหาสื่อ การอบรมครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สามารถเลือกใช้และผลิตสื่อ การนิเทศการใช้สื่อ (5) ด้านการวัดและประเมินพัฒนาการ การให้ครูได้รับการอบรมเทคนิค วิธีการ และการสร้างเครื่องมือประเมินพัฒนาการของเด็กเล็ก และการนิเทศให้ความช่วยเหลือด้านการวัดและประเมินพัฒนาการ ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

อนุสร อุดทะ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปการณ์พัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มี 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) สมรรถนะของครูปฐมวัย ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการส่งเสริมพัฒนาเด็ก ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนา และด้านการบริการชุมชน 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ พี่เลี้ยงสอนงาน การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การออกแบบหลักสูตร การดำเนินการพัฒนา การนิเทศติดตามผล และการประเมินผล ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูปฐมวัย พบว่า มีความเป็นประโยชน์และมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้อยู่ในระดับมาก

ธนภุต อึ้งน้อย (2562) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 15 สมรรถนะ จำแนกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้ 1) กลุ่มสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ การพัฒนา

ทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3) กลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางสังคม การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม สื่อและเทคโนโลยี การคิดแบบมีวิจารณญาณและคิดแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้ โดยที่รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถดำเนินการโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล โดยมีกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) ประเมินความต้องการจำเป็น 2) วัตถุประสงค์การพัฒนา 3) วิธีการพัฒนา 4) แนวทางการดำเนินการพัฒนา และ 5) ประเมินผล การพัฒนา ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นว่า ในการนำรูปแบบไปใช้ มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

สุนิสา ดังตระกูล (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 85 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านครู ด้านผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตร และด้านการวัดผลและประเมินผล 2) การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) การดำเนินการ และ 5) การประเมินผล การพัฒนาโปรแกรมในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ 1) ศึกษาการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครู 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู 3) การวางแผนในการพัฒนาครู 4) การดำเนินการพัฒนาครู และ 5) การประเมินผลการพัฒนาครู วิธีการพัฒนาครู ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การอบรม การศึกษาดูงาน การดำเนินการพัฒนาครู ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ส่วนที่ 2 การพัฒนา และส่วนที่ 3 การประเมินหลังการพัฒนา ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 30 ตัวชี้วัด ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม (3) เนื้อหา ประกอบด้วย Module 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Module 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Module 3 การใช้และพัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้สำหรับ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Module 4 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (4) วิธีการพัฒนา และ (5) การประเมินผลการพัฒนา มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนา สูงกว่าคะแนนก่อนการเข้าร่วมพัฒนา ระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Guntuku และ Meesala (2013) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูตามการจัดการสัดส่วนตามบริบทของอินเดีย ผลการศึกษพบว่า สัดส่วนความสามารถของครูในการจัดการที่ถูกสร้างขึ้นด้วยความพยายามทางวิชาการมี 36 รายการ ในระดับที่ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบักสำหรับรายการทั้งหมด ซึ่งเป็นมีค่าสูงกว่าสถิติที่น่าพอใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการครู เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถและระดับความพึงพอใจของนักเรียน ความสามารถและความสำเร็จในอาชีพของนักเรียน ภูมิหลังของครูและความสามารถและอื่น ๆ และได้ค้นพบว่า ครูบางส่วนยังไม่ได้รับการพัฒนาจนถึงในปัจจุบันนี้ตามบริบทของคนอินเดีย โดยเฉพาะผู้ที่อยู่นอกอินเดียซึ่งยังไม่เคยมีการวัดการจัดการสมรรถนะครูเลย

Omotuyole และ Okudo (2014) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูปฐมวัยในเขตเมืองและชนบทของรัฐลากอส ประเทศไนจีเรีย เป็นวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือในการวิจัย คือ

แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอบรมหลังจากจบการศึกษา ไม่มีโอกาสในการปรับปรุงพัฒนาความรู้และทักษะงานให้มีประสิทธิภาพ รัฐบาลให้การสนับสนุนในการอบรม สัมมนาแก่ครูปฐมวัยน้อยมาก

Darling-Hammond และ Lieberman (2014) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาครูให้มีคุณภาพต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ผลการวิจัยพบว่า ประเทศในยุโรปและเอเชียที่มีการยกระดับคุณภาพครูใน 8 ประเทศ เช่น ฟินแลนด์ สิงคโปร์ เนเธอร์แลนด์ อังกฤษ ฮังการี แคนาดา ออสเตรเลีย โดยแต่ละประเทศได้ส่งเสริมนโยบายในการปฏิบัติงานของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มีแนวทาง คือ การเน้นความร่วมมือทางการศึกษา ส่งเสริมและการประเมินครูใหม่ รักษาความรู้และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หลักสูตรมีการพิจารณาตามนโยบาย มีการเพิ่มเรื่อง วัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมในคุณภาพครูและในการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาได้ในเวลาเดียวกัน ทั้งนโยบายและการปฏิบัติงานทางการศึกษาเข้ากับวัฒนธรรมแต่ละประเทศ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

Goh (2014) ได้ศึกษามโนทัศน์เริ่มต้นของความสามารถครู: ผลกระทบต่อนโยบาย การศึกษาและการศึกษาของครูในประเทศมาเลเซีย การศึกษาครั้งนี้พบว่า เมื่อนวัตกรรมหรือวิธีการวัดจะนำเข้าสู่ระบบการศึกษาที่จะปรับปรุง หรือตัดสินคุณภาพของการเรียนการสอนของครู แรกเริ่มต้นมักจะมีการปรับให้เข้ากับแนวความคิดใหม่เหล่านี้ของสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสูง เชื่อว่าแนวความคิดใหม่เหล่านี้ไม่จำเป็นต้องตรงกับแนวความคิดของตัวเองครู เริ่มต้นเกี่ยวกับความสามารถของตัวเองไม่ได้ที่จะให้ครูผู้สอนเริ่มที่จะมีโอกาสได้รับการศึกษานี้ จะให้โอกาสสำหรับการเริ่มต้น ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงตีความที่จะค้นพบสิ่งที่ครูเริ่มต้นในการทำ ความเข้าใจกับความสามารถในการมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่พวกเขาทำทุกวัน ในขณะที่ครูผู้สอนค้นพบสิ่งที่สำคัญของการศึกษาครั้งนี้ มโนทัศน์เริ่มต้นของความสามารถซึ่งได้ให้ความหมายที่แข็งแกร่ง สำหรับนโยบายการศึกษาและการศึกษาของครู ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ครูผู้สอนจะต้องมีการแสดงใน มาตรการปรับปรุงคุณภาพ ความเอาใจใส่และระมัดระวัง ควรที่จะจ่ายให้กับระบบโรงเรียนและ โปรแกรมการฝึกอบรมครูที่จะสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนในการเจริญเติบโตเป็นมืออาชีพของ พวกเขาจะเป็นครูที่มีความสามารถ

Krishnendu และ Debjani (2014) ได้วิจัยการประเมินเปรียบเทียบสถานการณ์ การศึกษาทักษะชีวิตในหลักสูตรการศึกษาครู กลุ่มประเทศ SAARC ประกอบด้วย อัฟกานิสถาน บังกลาเทศ ภูฏาน อินเดีย มัลดีฟส์ เนปาล ปากีสถาน และศรีลังกา โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับบริบทของ กลุ่มประเทศ SAARC เกี่ยวกับหลักสูตรทักษะชีวิต ผลการศึกษพบว่า กลุ่มประเทศ SAARC ได้นำทักษะชีวิตมาบูรณาการรวมเข้ากับหลักสูตรด้านต่าง ๆ มีทั้งหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว และยังไม่ได้รับการพัฒนา ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำลังพยายามที่จะพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้

สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน กลุ่มประเทศ SAARC ได้นำหลักสูตรทักษะชีวิตบรรจุลงในหลักสูตรเพื่ออบรมครูสำหรับการสอนทักษะชีวิต นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มที่จะขยายการสอนหลักสูตรทักษะชีวิตให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และครูที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรทักษะชีวิต Life Skill Education ยังสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมหลักสูตรทักษะชีวิตถ่ายทอดสู่นักเรียนช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวและจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้

Weigel และ Bonica (2014) ได้ศึกษาวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้แนวคิดของ Bloom's taxonomy ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย เพื่อให้นักเรียนได้เพิ่มความเข้าใจในเนื้อหา รู้จักการคิดวิเคราะห์ โดยใช้เกม 2 เกมใน 2 ห้องเรียน 2 รูปแบบ ผลการศึกษาพบว่า สามารถปรับปรุงคุณภาพของบทเรียนและช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเป็นมากรักษาและทำความเข้าใจข้อมูล ผู้สอนมีส่วนร่วมร่วมกับนักเรียนในระดับที่ลึกกว่าและสนุกกับกระบวนการนี้มากขึ้น

สรุปจากการศึกษางานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาครูปฐมวัยให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับเด็กปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูปฐมวัยมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะ และเจตคติที่ดี โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพราะถ้าครูปฐมวัยมีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้การเรียนรู้ของเด็กมีประสิทธิภาพไปด้วย ถือเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูปฐมวัยจะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

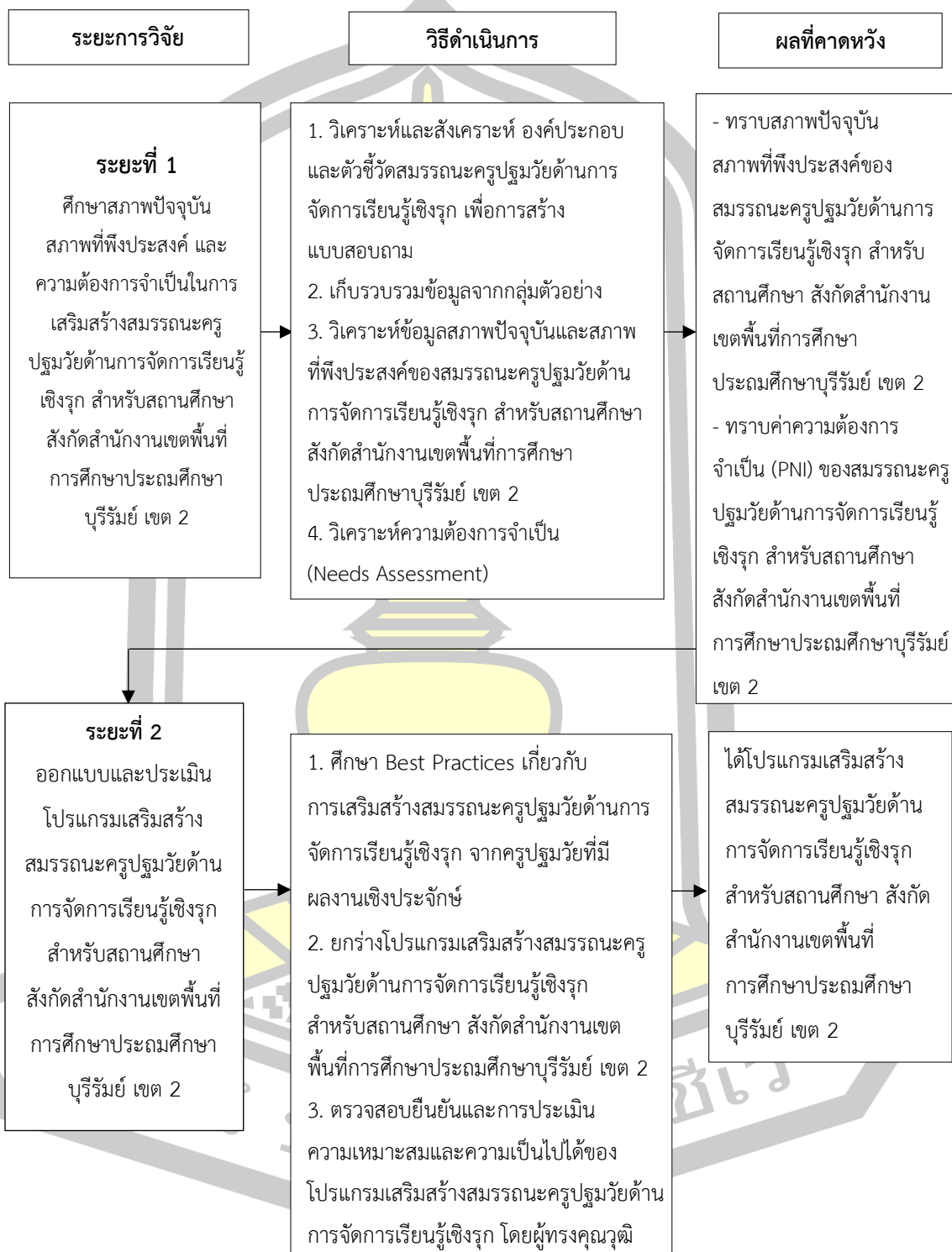
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ระยะที่ 2 ออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2



ระยะการวิจัย วิธีดำเนินการ และผลที่คาดหวังแสดงดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 นำผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ องค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มาใช้เพื่อการสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จากโรงเรียน 229 แห่ง โดยตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 229 คน และครูผู้สอนระดับปฐมวัยจำนวน 504 คน รวมทั้งสิ้น 733 คน

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน และครูผู้สอนระดับปฐมวัย จำนวน 219 คน รวมทั้งสิ้น 248 คน และคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรและตามขนาดของสถานศึกษา คือ โรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่

2.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามครูผู้สอนระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

และในแต่ละชั้นภูมิใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) สำหรับรายละเอียดของประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่ม ดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขนาด สถานศึกษา	จำนวน โรงเรียน	จำนวนประชากร (N)		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n)	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน ระดับปฐมวัย	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน ระดับปฐมวัย
เล็ก	107	107	225	13	98
กลาง	117	117	248	15	108
ใหญ่	5	5	31	1	13
รวม	229	229	504	29	219

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามกรอบการวิจัย

3.2 ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีองค์ประกอบของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้

3.3 นำประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัยจากข้อสรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในระยะที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้

3.4 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการ
ประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และ
สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัย ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ที่แสดงถึงการแสดงความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ
ข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของ
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ทุกด้าน

3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
แล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)
และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC)
โดยพิจารณาข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

+1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรง
เชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถาม ได้ค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80 - 1.00

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับ
ความสอดคล้องของข้อคำถามโดยใช้ เทคนิค IOC (Index of Congruence) จำนวน 5 คน
โดยมี หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1. มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

2. อาจารย์มหาวิทยาลัย/ผู้บริหารสถานศึกษา/ศึกษานิเทศก์

3. ครูผู้สอนระดับปฐมวัยที่มีประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ

และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1. อาจารย์ ดร.ประทวน วันนิจ อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2. อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์ อาจารย์กลุ่มวิชาพื้นฐาน

การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

3. นางกัญญาพัชร วิชัยรัมย์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

4. ดร.นิคม ชันโสม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล

ประโคนชัย (อำนวยการบริหารวิทยาคาร) จังหวัดบุรีรัมย์

5. นางณัฐรี เวชประโคน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล

ประโคนชัย (อำนวยการบริหารวิทยาคาร) จังหวัดบุรีรัมย์

3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับครูผู้สอนระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ตามวิธี Item Total Correlation (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม โดยการคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .617 ถึง .855 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .408 ถึง .803

3.9 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .984 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .974

3.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 บันทึกเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.2 นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณา แล้วเสนอต่อครูผู้สอนระดับปฐมวัยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

4.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง/ออนไลน์ (Google form)

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของของลิเคิร์ทแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 นำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีการแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ได้จากการคำนวณดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI) เพื่อจัดลำดับความสำคัญ โดยใช้สูตรการคำนวณ PNI ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช, 2545)

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D) / D$$

PNI_{modified}	แทน	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย และใช้สถิติ ดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index =

PNI_{modified})

ระยะที่ 2 ออกแบบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

มีการดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยแบ่งขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากครูปฐมวัยที่มีผลงานเชิงประจักษ์

1. ขั้นตอนการ

1.1 ศึกษาวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากครูปฐมวัยที่มี

วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 คน นำมาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรม

เสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ครูปฐมวัยที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี

(Best Practice) ดังนี้

1.1.1 มีวุฒิการศึกษาทางด้านสาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี
ขึ้นไป

1.1.2 มีผลงานด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่เด็กปฐมวัยเป็นที่ประจักษ์
และเป็นที่ยอมรับ

ผู้ทรงคุณวุฒิมี ดังนี้

1. นางสาวเกศ ดวงกระจาย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
บ้านปะทิววิทยา
2. นายสมโภช ผลดี ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านดอนยาว
3. นางสาววันวิสาข์ ชื่นทอง ครู คศ.1 โรงเรียนอนุบาลลำปลายมาศ

1.2 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุด สถานที่
ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูปฐมวัย

2.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.2.2 สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

2.2.3 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของแบบ
สัมภาษณ์ สำนวนภาษา

2.2.4 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
และนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูล และ
เดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์และ
จัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ส่งถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมนัดหมายวันเวลาที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการให้สัมภาษณ์กับผู้วิจัย

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมายพร้อมเก็บบันทึกข้อมูลโดยละเอียด

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงจัดระเบียบข้อมูล จัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ผู้วิจัยยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 และการศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัย จากครูปฐมวัยที่มีแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาเป็นร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบยืนยันและการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม เพื่อตรวจสอบยืนยัน และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินและออกแบบประเมิน

2.2.3 ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นสำคัญของการพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้าง

2.2.4 นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง
และปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.2.5 จัดทำแบบประเมินฉบับจริงและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ
ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบ
ยืนยันโปรแกรม และความเป็นไปได้ของแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 2 และดำเนินการส่งแบบประเมินโปรแกรมด้วยตนเอง

4. การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบแบบประเมิน

4.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51-5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

2.51-3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

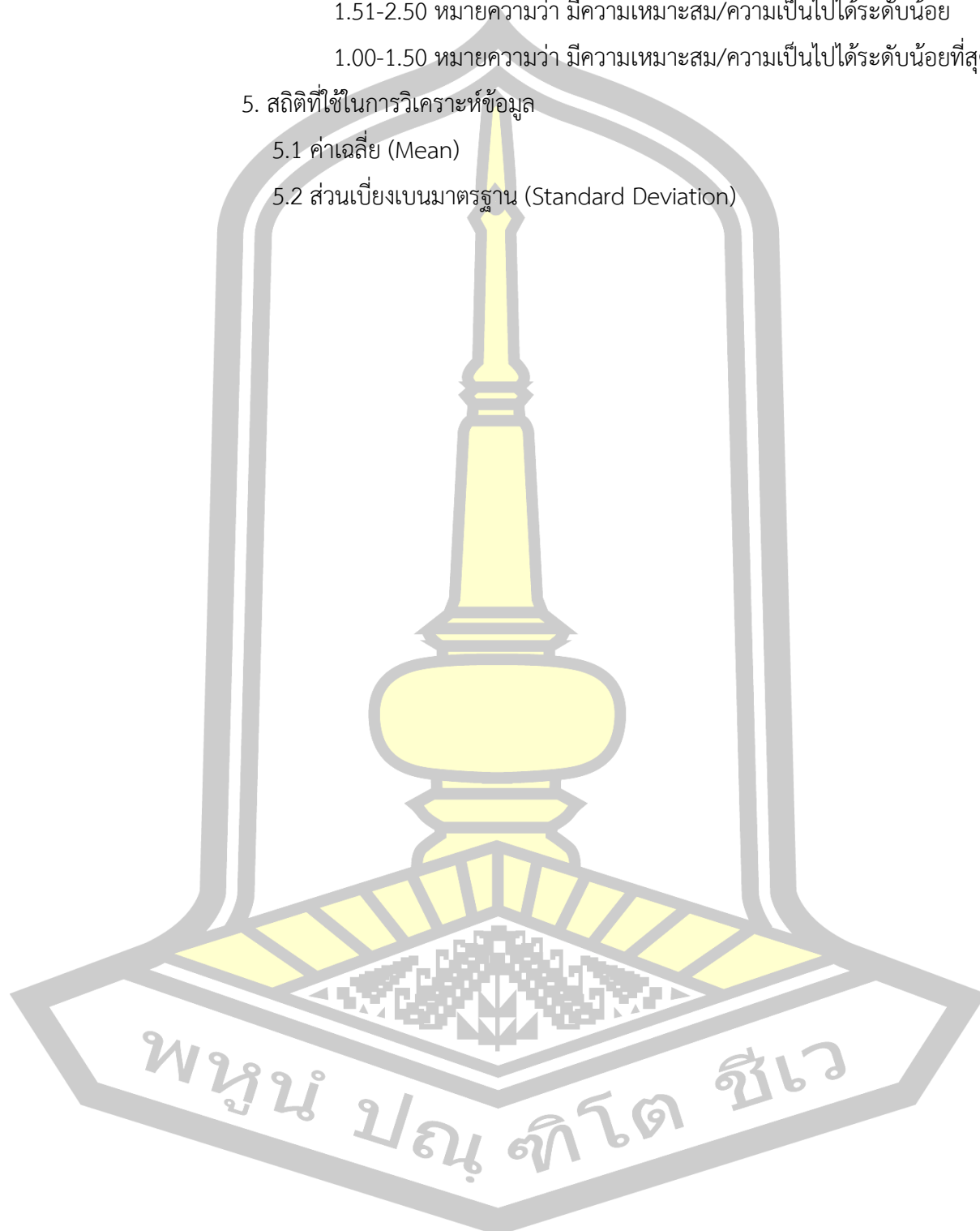
1.51-2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

1.00-1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ระยะที่ 2 ผลการออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปทุมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ที่	ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
		จำนวน	ร้อยละ
1	ตำแหน่ง		
	1) ผู้บริหารสถานศึกษา	29	11.69
	2) ครูผู้สอนระดับปทุมวัย	219	88.31
	รวม	248	100
2	ขนาดของสถานศึกษา		
	1) ขนาดเล็ก	111	44.76
	2) ขนาดกลาง	123	49.60
	3) ขนาดใหญ่	14	5.64
	รวม	248	100

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.69 และครูผู้สอนระดับปทุมวัย จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 88.31 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการเสริมสร้างสมรรถนะครูปทุมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ปรากฏดังตาราง 12-15

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนี
ความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก

สมรรถนะครูปฐมวัย ด้านการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้	3.49	0.64	ปานกลาง	4.79	0.18	มากที่สุด	0.37	2
2. การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.45	0.63	ปานกลาง	4.83	0.16	มากที่สุด	0.40	1
3. การใช้สื่อ และ เทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้	3.53	0.51	มาก	4.81	0.19	มากที่สุด	0.36	3
4. การวัดและ ประเมินผล พัฒนาการ การเรียนรู้	3.60	0.56	มาก	4.82	0.17	มากที่สุด	0.34	4
รวม	3.52	0.59	มาก	4.81	0.18	มากที่สุด	0.37	

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.53$) และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.45$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.82$) และ การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.81$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.79$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{\text{modified}} = 0.40$) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.37$) การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.36$) และการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การศึกษาหลักสูตรและสาระการเรียนรู้เพื่อระบุหน่วยการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	3.48	0.72	ปานกลาง	4.79	0.19	มากที่สุด	0.38	4
2. การศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม	3.47	0.61	ปานกลาง	4.83	0.15	มากที่สุด	0.39	3

ตาราง 13 (ต่อ)

การออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
3. การศึกษาปัญหา ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่ผ่านมา และ ระบุเป้าหมายสำหรับ การออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้	3.37	0.80	ปานกลาง	4.81	0.18	มากที่สุด	0.43	2
4. การออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้อย่าง หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน	3.58	0.54	มาก	4.77	0.20	มากที่สุด	0.33	7
5. การกำหนด วัตถุประสงค์การจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับเนื้อหา	3.65	0.47	มาก	4.78	0.19	มากที่สุด	0.31	8
6. การออกแบบ ยุทธศาสตร์และวิธีการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ได้	3.31	0.74	ปานกลาง	4.82	0.17	มากที่สุด	0.46	1
7. การเลือกใช้สื่อ และ ทรัพยากรเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้	3.56	0.59	มาก	4.80	0.18	มากที่สุด	0.35	6
8. การออกแบบและ พัฒนาเครื่องมือการวัด และประเมินผลตาม วัตถุประสงค์การเรียนรู้	3.50	0.68	ปานกลาง	4.75	0.22	มากที่สุด	0.36	5
รวม	3.49	0.64	ปานกลาง	4.79	0.18	มากที่สุด	0.37	

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 8 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหา ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมา คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 3.58$) และการเลือกใช้สื่อ และทรัพยากรเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกแบบยุทธศาสตร์และวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ($\bar{X} = 3.31$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 8 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมา คือ การออกแบบยุทธศาสตร์และวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ($\bar{X} = 4.82$) และการศึกษาปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมา และระบุเป้าหมายสำหรับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.81$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.75$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การออกแบบยุทธศาสตร์และวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.46$) การศึกษาปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมา และระบุเป้าหมายสำหรับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.43$) และการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.39$) ตามลำดับ

พูน ปณ จิต ชเว

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนี
ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การจัดเตรียม การสอน ทั้งเนื้อหาและ วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.52	0.64	มาก	4.81	0.20	มากที่สุด	0.37	6
2. การใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอน ต่าง ๆ ในการกระตุ้น และส่งเสริม กระบวนการคิดและ ทักษะต่าง ๆ	3.37	0.72	ปานกลาง	4.85	0.15	มากที่สุด	0.44	2
3. การจัดกิจกรรมการ เรียนรู้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการ จัดการเรียนรู้อย่าง หลากหลายให้ผู้เรียนได้ แสดงออกและคิดอย่าง สร้างสรรค์	3.47	0.59	ปานกลาง	4.83	0.15	มากที่สุด	0.39	4
4. การจัดกิจกรรม การเรียนรู้โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่าง บุคคล เหมาะสมกับวัย ความสามารถ และ ความสนใจของผู้เรียน	3.49	0.65	ปานกลาง	4.82	0.15	มากที่สุด	0.38	5

ตาราง 14 (ต่อ)

การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
5. การจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ อภิปราย ร่วมกัน สรุปความรู้ด้วย กระบวนการกลุ่ม ให้โอกาสและเวลาแก่ ผู้เรียนในการใช้ความคิด และแสดงความคิดเห็น	3.30	0.64	ปานกลาง	4.89	0.12	มากที่สุด	0.48	1
6. การใช้สื่อการสอน และแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลายและ เหมาะสม เพื่อฝึก การคิด การแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้ เชื่อมโยงประสบการณ์ กับชีวิตจริง	3.42	0.63	ปานกลาง	4.88	0.11	มากที่สุด	0.43	3
7. การจัด สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศเอื้อต่อการ เรียนรู้ ส่งเสริมการคิด แก้ปัญหา และลงมือ ปฏิบัติ	3.50	0.65	ปานกลาง	4.75	0.22	มากที่สุด	0.36	7

ตาราง 14 (ต่อ)

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
8. การใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง โดยสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	3.56	0.54	มาก	4.79	0.20	มากที่สุด	0.35	8
รวม	3.45	0.63	ปานกลาง	4.83	0.16	มากที่สุด	0.40	

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 8 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง โดยสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมา คือ การจัดเตรียมการสอน ทั้งเนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.52$) และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิด แก้ปัญหา และลงมือปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ให้โอกาสและเวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.30$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 8 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ให้โอกาสและเวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมา คือ การใช้สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ เชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง ($\bar{X} = 4.88$) และการใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ในการกระตุ้นและส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.85$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิด แก้ปัญหา และลงมือปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.75$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ให้โอกาสและเวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น ($PNI_{\text{modified}} = 0.48$) การใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ในการกระตุ้นและส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ ($PNI_{\text{modified}} = 0.44$) และการใช้สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ เชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง ($PNI_{\text{modified}} = 0.43$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	3.73	0.44	มาก	4.79	0.20	มากที่สุด	0.28	9
2. การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ตรงกับลักษณะของเนื้อหาของหน่วยการเรียนรู้ เหมาะสมกับลักษณะและจำนวนของผู้เรียน	3.46	0.57	ปานกลาง	4.76	0.24	มากที่สุด	0.38	4

ตาราง 15 (ต่อ)

การใช้สื่อ และ เทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
3. สามารถเลือกใช้สื่อได้ อย่างเหมาะสมกับวิธี สอนหรือรูปแบบ การเรียนการสอนที่ใช้	3.54	0.50	มาก	4.80	0.18	มากที่สุด	0.36	5
4. การออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ที่ดี	3.40	0.63	ปานกลาง	4.88	0.13	มากที่สุด	0.44	1
6. สามารถเลือกใช้สื่อ การสอนที่มีลักษณะ น่าสนใจ มีวิธีการใช้งาน ง่าย เก็บรักษา และ บำรุงรักษาได้สะดวก เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม	3.60	0.49	มาก	4.78	0.20	มากที่สุด	0.35	6
7. จัดให้มีศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาใน สถานศึกษา และ สามารถจัดหาสื่อและ เทคโนโลยีที่ทันสมัย อย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการจัดการ เรียนรู้	3.43	0.51	ปานกลาง	4.86	0.14	มากที่สุด	0.42	2

ตาราง 15 (ต่อ)

การใช้สื่อ และ เทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
8. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้พัฒนาครูเพื่อผลิต และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียน การสอน และเทคโนโลยี	3.54	0.48	มาก	4.75	0.21	มากที่สุด	0.34	7
9. มีการกำกับติดตาม ประเมินผล การใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีการศึกษา อย่างต่อเนื่อง ภายหลัง การนำสื่อไปใช้	3.42	0.52	ปานกลาง	4.84	0.18	มากที่สุด	0.41	3
รวม	3.53	0.51	มาก	4.81	0.19	มากที่สุด	0.36	

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 9 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมา คือ สามารถเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีได้เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน ตามที่หลักสูตรให้บรรจุเป้าหมายที่ต้องการได้ง่ายขึ้น ($\bar{X} = 3.68$) และสามารถเลือกใช้สื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจ มีวิธีการใช้งานง่าย เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก เหมาะกับสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ($\bar{X} = 3.40$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จำนวน 9 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด

พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ($\bar{X} = 4.88$) รองลงมา คือ จัดให้มีศูนย์สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา และสามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.86$) และมีการกำกับติดตาม ประเมินผล การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ภายหลังการนำเสนอไปใช้ ($\bar{X} = 4.84$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาครู เพื่อผลิต และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.75$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมนิเทศด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.44$) จัดให้มีศูนย์สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา และสามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.42$) และมีการกำกับติดตาม ประเมินผล การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ภายหลังการนำเสนอไปใช้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.41$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยรวมของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การวัดและประเมินผลได้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการจัดประสบการณ์	3.70	0.50	มาก	4.80	0.19	มากที่สุด	0.30	8
2. การเลือกใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่ดีและเหมาะสม	3.67	0.50	มาก	4.84	0.14	มากที่สุด	0.32	6

ตาราง 16 (ต่อ)

การวัดและประเมินผล พัฒนาการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
3. การวัดและ ประเมินผลด้วยวิธีการที่ หลากหลายเหมาะสม กับวัตถุประสงค์ของ การวัด และประเมินผล การวัดให้ถูกต้อง	3.63	0.54	มาก	4.75	0.22	มากที่สุด	0.31	7
4. มีการใช้ผลการวัด อย่างคุ้มค่า โดยการนำ ข้อมูลที่ได้จากการวัด และประเมินผลมาใช้ในการ ปรับปรุงการเรียน การสอน พัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	3.47	0.80	ปานกลาง	4.86	0.14	มากที่สุด	0.40	1
5. มีการวัดและ ประเมินผลพัฒนาการ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.57	0.55	มาก	4.79	0.19	มากที่สุด	0.34	4
6. มีการวัดและ ประเมินผลพัฒนาการ การเรียนรู้ได้สอดคล้อง กับความรู้ความสามารถ ของผู้เรียนที่ระบุไว้ตาม ตัวชี้วัดซึ่งกำหนดไว้ใน หลักสูตรสถานศึกษา	3.58	0.50	มาก	4.75	0.23	มากที่สุด	0.33	5

ตาราง 16 (ต่อ)

การวัดและประเมินผล พัฒนาการการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
7. มีการใช้ผลการ ประเมินพัฒนาการเป็น แนวทางในการจัดการ เรียนการสอน	3.51	0.64	มาก	4.88	0.11	มากที่สุด	0.36	3
8. มีการวัดและประเมิน อย่างสม่ำเสมอ ทั้งก่อน เรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน	3.54	0.52	มา	4.89	0.12	มากที่สุด	0.38	2
9. มีการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง ถือเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้	3.73	0.50	มาก	4.82	0.16	มากที่สุด	0.29	9
รวม	3.60	0.56	มาก	4.82	0.17	มากที่สุด	0.34	

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้จำนวน 9 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมา คือ การวัดและประเมินผลได้ตรงกับจุดมุ่งหมายของการจัดประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.70$) และการเลือกใช้ เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่ดีและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ มีการใช้ผลการวัดอย่างคุ้มค่า โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการ ปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.47$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ การเรียนรู้ จำนวน 9 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) และเมื่อพิจารณาเป็น รายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวัดและ

ประเมินอย่างสม่ำเสมอ ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมา คือ มีการใช้ผลการประเมินพัฒนาการเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.88$) และ มีการใช้ผลการวัดอย่างคุ้มค่า โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอน พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.86$) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ การวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวัด และ ประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง และมีการวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของผู้เรียนที่ระบุไว้ตามตัวชี้วัดซึ่งกำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.75$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูภูมิวัยด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้ เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีการใช้ผลการวัดอย่างคุ้มค่า โดยการนำข้อมูลที่ได้จาก การวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.40$) การวัดและประเมินอย่างสม่ำเสมอ ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน ($PNI_{modified} = 0.38$) และมีการใช้ผลการประเมินพัฒนาการเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน ($PNI_{modified} = 0.36$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการ เสริมสร้างสมรรถนะครูภูมิวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ การเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ให้ออกาสและเวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและ แสดงความคิดเห็น

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ให้ออกาส และเวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น รองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผล พัฒนาการการเรียนรู้ และการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย

ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยตัวชี้วัดที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มให้โอกาสและเวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น รองลงมา คือ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล พัฒนาการการเรียนรู้ ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.1 ผลการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากครูปฐมวัยที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

ผู้วิจัยได้ไปเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากครูปฐมวัยที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 คน ผลการสัมภาษณ์มีดังนี้

1. ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

“...ต้องมีการศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งนำปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมา มาปรับปรุงแก้ไขก่อนการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยอาจจะขอคำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้มีประสบการณ์ในด้านนี้...”

(ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คนที่ 1, วันที่ 12 กรกฎาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...มีการศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย นำมาวิเคราะห์และสร้างจุดมุ่งหมาย เพื่อนำไปสร้างหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบท ทดลองใช้เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงก่อนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเด็ก และเข้ารับการอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น...”

(ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คนที่ 2, วันที่ 12 กรกฎาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย เพื่อนำไปกำหนดจุดประสงค์ให้ครอบคลุม มีกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นการลงมือปฏิบัติจริง นำผลการจัดกิจกรรมที่ผ่านมาปรับปรุง และแลกเปลี่ยนกับครูท่านอื่น เพื่อพัฒนาการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเองให้ดียิ่งขึ้น...”

(ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คนที่ 3, วันที่ 13 กรกฎาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการ
ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

ครูปฐมวัยต้องมีการศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ศึกษาผู้เรียน
เป็นรายบุคคล และปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมา เพื่อนำมาวิเคราะห์และสร้าง
จุดมุ่งหมาย ออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ ทดลองใช้ก่อนนำมาใช้จริง
รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขอคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ และอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้
ความเข้าใจด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

“...เปิดโอกาสให้เด็กได้เป็นคนบอกเล่า นำเสนอเกี่ยวกับผลงานของตนเอง
มีการสะท้อนกลับเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ เชื่อมโยงประสบการณ์เดิมเข้ากับความรู้ใหม่ มีการสร้างสื่อ
ให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ เน้นการใช้สื่อของจริง แหล่งเรียนรู้ตามบริบทของโรงเรียน และ
ศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีการจัดกิจกรรม
การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการศึกษาจากหนังสือ ตำรา งานวิจัย และสื่อออนไลน์...”

(ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คนที่ 1, วันที่ 12 กรกฎาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ครูต้องมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้อย่าง
หลากหลายตามความสนใจ เหมาะสมกับวัยและวุฒิภาวะของเด็ก ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับ
เด็ก เน้นให้เด็กได้เรียนรู้แบบกลุ่ม เป็นการสร้างทักษะทางสังคม สร้างเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกับ
ผู้อื่น ให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านสื่อที่จับต้องได้ ทรัพยากร หรือภูมิปัญญาในชุมชน และครูควรมีการศึกษา
เรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ...”

(ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คนที่ 2, วันที่ 12 กรกฎาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ครูต้องมีวิธีการที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยยึด
ความสามารถ และความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสร้างประสบการณ์เดิมและกระตุ้นเสริม
ความคิดให้กับเด็ก เป็นผู้จัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์ให้พร้อม เป็นสื่อที่ทันสมัย ให้ผู้เรียนสนใจอยาก
เรียน และครูต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้วยการอบรมทั้งแบบออนไซต์และออนไลน์ ศึกษาดูงาน
หรือการศึกษาด้วยตนเอง...”

(ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คนที่ 3, วันที่ 13 กรกฎาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

ครูปฐมวัยต้องมีการรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้ตามความสนใจและความสามารถของเด็ก เน้นการเรียนรู้แบบกลุ่ม เพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม เปิดโอกาสให้เด็กได้บอกเล่าเกี่ยวกับผลงานของตนเอง สะท้อนกลับเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เข้ากับความรู้ใหม่ โดยครูเป็นผู้จัดเตรียมสื่อ เน้นการใช้สื่อของจริง จับต้องได้ เป็นสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ทำได้ง่าย อยู่ในชุมชน และครูควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผ่านการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรม และการศึกษาดูงานในโรงเรียนที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

“...มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อของแต่ละหน่วย เพื่อนำไปออกแบบ สร้าง ทดลองและปรับปรุงก่อนนำสื่อมาใช้จริง สื่อที่ดีคือสื่อที่ทำให้เด็กเข้าใจได้เร็ว สามารถวัดและประเมินผลการใช้สื่อได้จากวัตถุประสงค์ของสื่อนั้น ๆ โดยครูต้องสังเกตพฤติกรรมเด็ก ขณะใช้สื่อ หรือสัมภาษณ์ พูดคุยเกี่ยวกับสื่อที่เด็กได้ใช้ไป เพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป มีการบูรณาการการใช้สื่อ และเทคโนโลยีผ่านมุมประสบการณ์ภายในห้องเรียน ซึ่งครูสามารถพัฒนาการสร้างสื่อและเทคโนโลยีของตนเองด้วยการอบรมการสร้างสื่อ การดูจากสื่อออนไลน์ แล้วนำมาประยุกต์ใช้...”

(ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คนที่ 1, วันที่ 12 กรกฎาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และศึกษาจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับประยุกต์เป็นสื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัยของเด็ก มีการติดตามผลการใช้สื่อด้วยการสังเกต สอบถาม สัมภาษณ์เด็กถึงความชอบ สิ่งที่ได้จากการใช้สื่อ รวมทั้งความคงทนของสื่อ...”

(ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คนที่ 2, วันที่ 12 กรกฎาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...จัดหาสื่อโดยการผลิต จัดซื้อให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ทั้งด้านงบประมาณ การให้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงานเกี่ยวกับสื่อและนวัตกรรม...”

(ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คนที่ 3, วันที่ 13 กรกฎาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

ครูปฐมวัยต้องมีการศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับการผลิตสื่อ เพื่อนำมาออกแบบสร้าง/ผลิต นำไปทดลอง ปรับปรุงก่อนนำสื่อมาใช้จริง ซึ่งสื่อที่ผลิตนั้นควรสอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้และเหมาะสมกับวัยของเด็ก มีการติดตามผลการใช้สื่อผ่านการสังเกตพฤติกรรมของเด็ก การสอบถาม สัมภาษณ์ พูดคุยกับเด็กเกี่ยวกับสื่อชิ้นนั้น เพื่อนำผลมาพัฒนาต่อไป มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเข้าอบรมอบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานเกี่ยวกับสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

4. ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร

“...การวัดและประเมินผล เป็นการประเมินโดยภาพรวมด้วยการสังเกตและประเมินตามสภาพจริง หากประเมินรายบุคคลจะประเมินด้วยผลงาน การสัมภาษณ์ การสอบถาม มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สมบูรณ์ ซึ่งครูสามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยการเข้าอบรม ทั้งแบบออนไซต์ และออนไลน์...”

(ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คนที่ 1, วันที่ 12 กรกฎาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ครูต้องมีการวัดและประเมินผลตามตัวชี้วัด ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการนำผลไปใช้ในการปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการของเด็ก มีกิจกรรมที่หลากหลาย ร่วมมือกับผู้ปกครองในการติดตามพัฒนาการเด็ก และพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ หรือการเข้ารับการอบรม...”

(ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คนที่ 2, วันที่ 12 กรกฎาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

“...ศึกษาคู่มือการวัดและประเมินผล เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัด นำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาเป็นรายบุคคลตามตัวชี้วัด เข้ารับการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมเพื่อเรียนรู้การสร้างนวัตกรรม หรือเครื่องมือในการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร...”

(ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คนที่ 3, วันที่ 13 กรกฎาคม 2566 : การสัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ครูปฐมวัยต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร ดังนี้

ครูปฐมวัยต้องมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง หลังจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาเด็ก และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการของเด็ก มีการศึกษาคู่มือการวัดและประเมินผล เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู เพื่อพัฒนาตนเอง

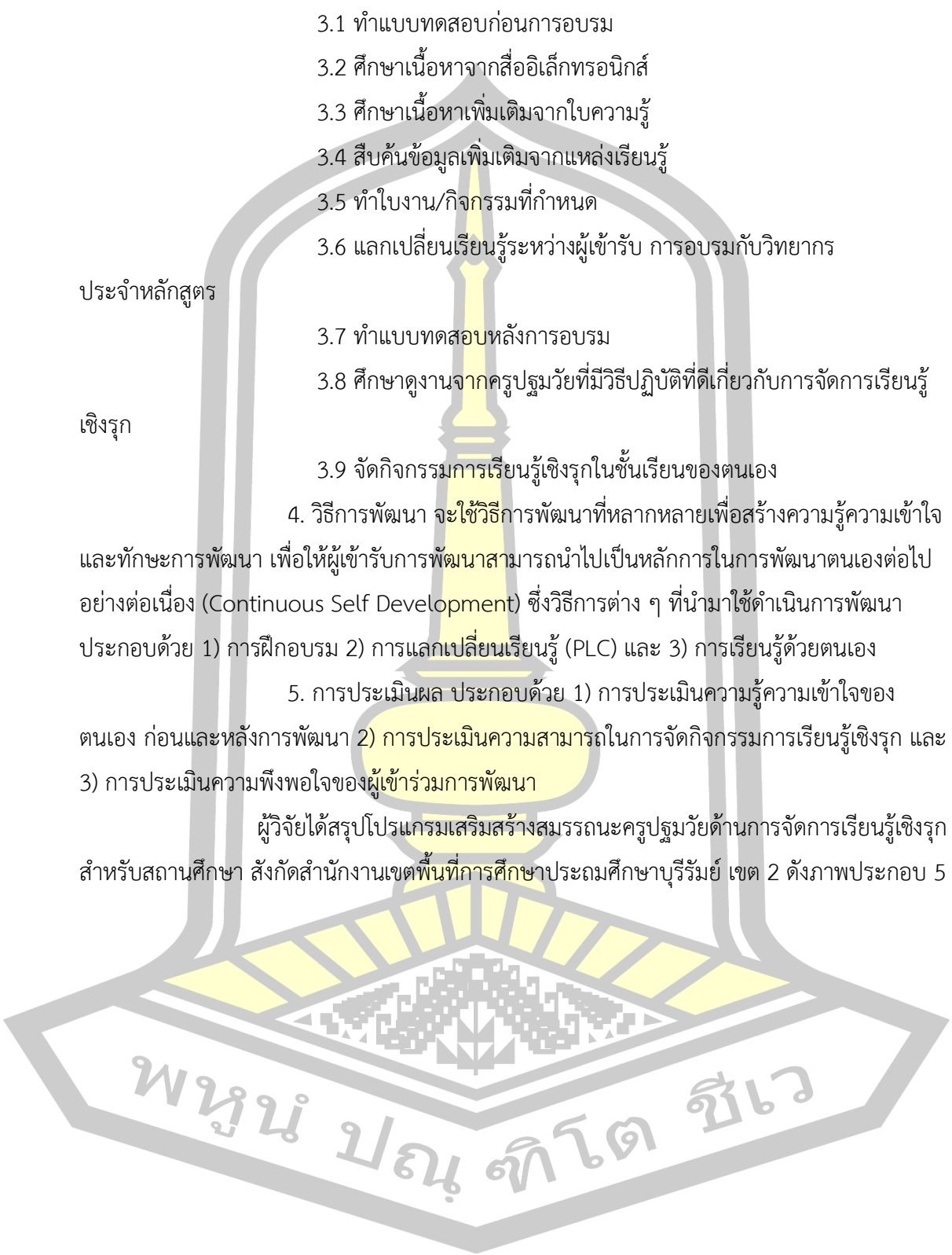
2.2 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์ผลการศึกษามาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในระยะที่ 1 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยค่าความต้องการจำเป็นที่ได้มีค่าไม่ต่างกันมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนในการเรียงลำดับความสำคัญของหัวข้อโปรแกรมจากกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากครูปฐมวัยที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 ตัวอย่าง นำมาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมและกำหนดกรอบโครงสร้างของโปรแกรม ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ Module 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 3 การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ Module 4 การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู โดยรายละเอียดของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีส่วนประกอบดังนี้

1. หลักการ ประกอบด้วย เหตุผลและความจำเป็นในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย เป้าหมายที่ต้องการให้บรรลุผลในการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3. เนื้อหาและกิจกรรม ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ Module 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 3 การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และ Module 4 การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู ซึ่งกิจกรรมมีดังนี้

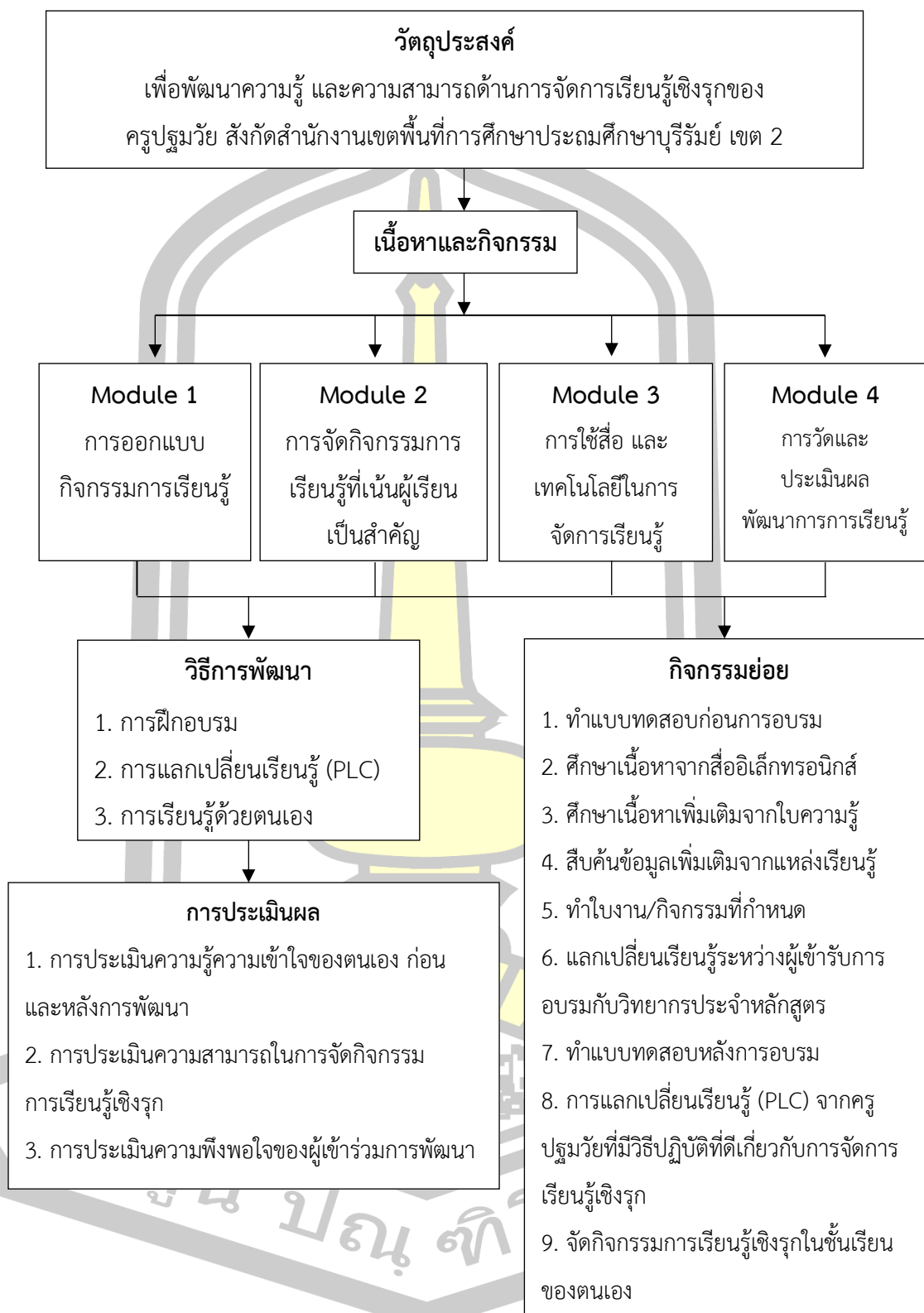
- 
- 3.1 ทำแบบทดสอบก่อนการอบรม
- 3.2 ศึกษาเนื้อหาจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์
- 3.3 ศึกษาเนื้อหาเพิ่มเติมจากใบความรู้
- 3.4 สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้
- 3.5 ทำใบงาน/กิจกรรมที่กำหนด
- 3.6 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับ การอบรมกับวิทยากร
- ประจำหลักสูตร
- 3.7 ทำแบบทดสอบหลังการอบรม
- 3.8 ศึกษาผลงานจากครูปฐมวัยที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้
- เชิงรุก
- 3.9 จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียนของตนเอง
4. วิธีการพัฒนา จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะการพัฒนา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไป อย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง
5. การประเมินผล ประกอบด้วย 1) การประเมินความรู้ความเข้าใจของ ตนเอง ก่อนและหลังการพัฒนา 2) การประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก และ 3) การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา
- ผู้วิจัยได้สรุปโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ดังภาพประกอบ 5

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

หลักการ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนในระดับปฐมวัย เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ตรง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และทักษะให้เกิดขึ้น ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้เด็กได้ฟัง พูด ตั้งคำถาม และอภิปรายร่วมกัน เด็กได้เรียนรู้อย่างมีความหมายด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก้ปัญหาตามสภาพจริง และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับเพื่อน ส่งเสริมให้เด็กเกิดการตื่นตัวต่อการเรียนรู้และสร้างความกระตือรือร้นด้านการคิดมากกว่าวิธีการสอนโดยการที่เน้นให้เด็กท่องจำ เขียน อ่าน โดยที่เด็กยังไม่พร้อม ซึ่งถือเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ขัดกับวิธีการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ที่จะเกิดการเรียนรู้ได้ผ่านการเล่นและลงมือทำ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงมีบทบาทช่วยให้เด็กปฐมวัยเกิดความอยากเรียนรู้มากขึ้น โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้คอยชี้แนะ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้เด็กเกิดการเรียนรู้ด้วยการออกแบบรูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะกับเด็กและเนื้อหา ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายดังกล่าวต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู สามารถบริหารจัดการชั้นเรียนได้ดี การจัดการเรียนรู้ที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ครูผู้สอนถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายและมีคุณค่า ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ในระดับปฐมวัยจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องเรียนรู้ให้เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอนในระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งจะเป็นโยบายต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้บริหารจัดการในหน่วยงานตามบริบทที่เหมาะสม ยึดหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 ด้วยการนำกิจกรรมที่น่าสนใจและเหมาะสมมาใช้ในการฝึกอบรมหรือให้ความรู้แก่ครูผู้สอนในระดับปฐมวัย เพื่อให้ครูปฐมวัยสามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้จากการพัฒนาไปดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนรู้ของเด็กต่อไป



ภาพประกอบ 5 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปทุมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
2. วัตถุประสงค์	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3. เนื้อหาและกิจกรรม						
3.1 Module 1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	4.40	0.55	มาก	4.20	0.45	มาก
3.2 Module 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3 Module 3 การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.4 Module 4 การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การฝึกอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC)	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
4.3 การเรียนรู้ด้วยตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

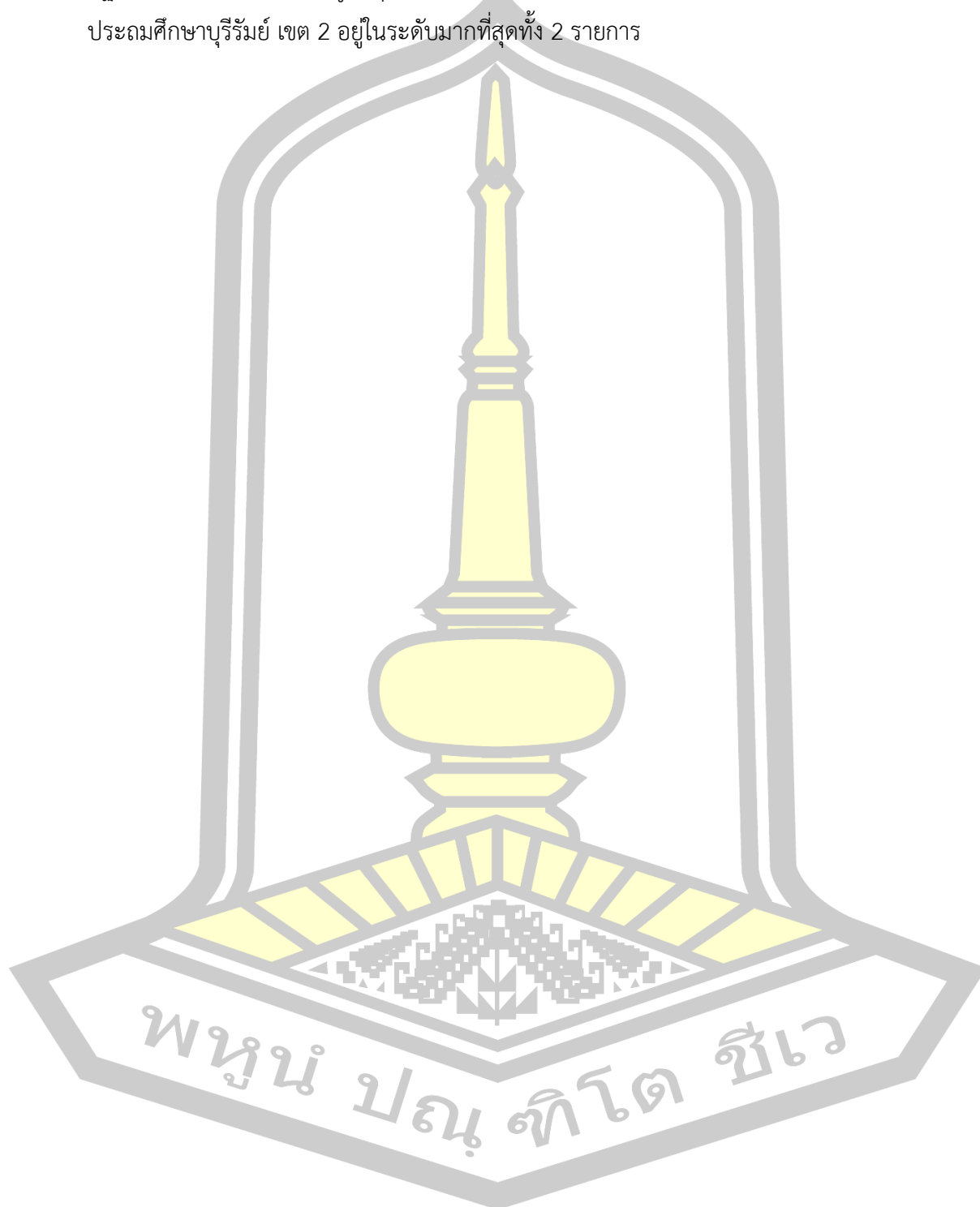
ตาราง 17 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. การประเมินผล						
5.1 การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนและหลังการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 การประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.78	0.33	มากที่สุด	4.65	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 17 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของโปรแกรม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมา คือ วัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา ($\bar{X} = 4.80$) โดยอยู่ระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เนื้อหาและกิจกรรม ($\bar{X} = 4.65$) และหลักการ ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบของโปรแกรม พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผล ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมา คือ วัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา ($\bar{X} = 4.60$) โดยอยู่ระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เนื้อหาและกิจกรรม ($\bar{X} = 4.50$) และหลักการ ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยสรุป ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู
 ปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 รายการ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นการวิจัยแบบ ผสมวิธี (Mixed Method) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว และได้ดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

สรุปผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สามารถสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัย ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ

การเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ให้โอกาสและเวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและ แสดงความคิดเห็น

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ให้โอกาสและเวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น รองลงมา คือ ด้านการวัดและ ประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยตัวชี้วัดที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ให้โอกาสและเวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น รองลงมา คือ การออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล พัฒนาการการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2. การออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2.1 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและกิจกรรม 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล

2.2 เนื้อหาและกิจกรรมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ประกอบด้วย 4 Module ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานโปรแกรม รวมทั้งสิ้น 150 ชั่วโมง ดังนี้

Module 1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 1) การพัฒนาด้วยการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) จากครูปฐมวัยในสถานศึกษาของตนเองหรือสถานศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์สูงในด้านการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุก และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติจริง ด้วยการจัดทำแผนการจัด
ประสบการณ์การเรียนรู้เชิงรุก

Module 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1) การพัฒนาด้วย
การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) จากครูปทุมวัยในสถานศึกษาของตนเองหรือสถานศึกษาอื่นที่มี
ประสบการณ์สูงในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติจริงด้วย
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงรุก

Module 3 การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 1) การพัฒนาด้วย
การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 2) การแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ (PLC) จากครูปทุมวัยในสถานศึกษาของตนเองหรือสถานศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์สูงในด้านการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติจริง ด้วยการสร้างหรือใช้สื่อ และ
เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

Module 4 การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 1) การพัฒนาด้วย
การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ (PLC) จากครูปทุมวัยในสถานศึกษาของตนเองหรือสถานศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์สูง
ในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติจริง ด้วยการวัดและ
ประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 วิธีการที่ใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การวิจัยครั้งนี้ได้นำหลักการ 70:20:10 มาใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะ
ครูปทุมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

2.3.1 หลักการ 70% การพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง
ผ่านการปฏิบัติจริง โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียนของตนเอง

2.3.2 หลักการ 20% การพัฒนาจากบุคคลอื่น ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
(PLC) จากครูปทุมวัยในสถานศึกษาของตนเองหรือสถานศึกษาอื่นที่มีประสบการณ์สูงในด้านการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3.3 หลักการ 10% การพัฒนาด้วยการอบรม ได้แก่ เข้ารับการฝึกอบรม
เชิงปฏิบัติการตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปทุมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.4 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง
สมรรถนะครูปทุมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวมมีความเหมาะสมและ
มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ให้โอกาสและเวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น อาจเพราะครูยังยึดติดกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบเดิมที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง เน้นการสอนแบบท่องจำ เพื่อให้เด็กอ่านออก เขียนได้ และยังมีวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่หลากหลาย ขาดการจัดกิจกรรมด้วยกระบวนการกลุ่ม ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงความคิดเห็น จึงส่งผลให้ตัวชี้วัดนี้มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันต่ำที่สุดนั่นเอง ครูจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้หลากหลาย เปิดโอกาสให้เด็กได้เป็นผู้ริเริ่มด้วยตนเองตามความถนัด ให้เด็กมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม แสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้ใหม่ที่คงทน โดยมีครูเป็นผู้คอยชี้แนะ สอดคล้องกับแนวคิดของ Geven และ Attard (2012) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นวิธีการที่เน้นความต้องการของผู้เรียนมากกว่าการเรียนรู้ที่เน้นครูเป็นศูนย์กลางทางความรู้ ความคิด โดยเป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้เรียนหาความรู้ ศึกษาสิ่งที่อยากรู้ด้วยตนเอง โดยครูเป็นผู้แนะนำ ซึ่งสอดคล้องกับสุนิสา ดังตระกูล (2562) ที่วิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จาก 6 องค์ประกอบ 85 ตัวบ่งชี้

สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ให้โอกาสและเวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น อาจเป็นเพราะว่าครูเล็งเห็นว่าการพัฒนาให้เด็กมีทักษะทางสังคม มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับเพื่อน หรือการนำกระบวนการกลุ่มเข้ามาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้เด็กได้เรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น ผ่านการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นการเปิดโอกาสให้เด็กได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ หากครูมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้กระบวนการกลุ่มได้ก็จะส่งผลให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่งผลให้ตัวชี้วัดนี้มีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์สูงที่สุดนั่นเอง สอดคล้องกับแนวคิดของพิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2550) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ แนวการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ โดยการใช้กระบวนการทางปัญญา (กระบวนการคิด) กระบวนการทางสังคม (กระบวนการกลุ่ม) และให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วมในการเรียน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการความสะดวก จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน การจัดการเรียนเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องจัดให้สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถและความถนัด เน้นการบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ใช้หลากหลายวิธีการสอน หลากหลายแหล่งความรู้ สามารถพัฒนาปัญญาอย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ที่ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ว่าเป็นการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม และถาม อภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับวรนิษฐา เลขนอก (2560) ที่วิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาศูนย์การจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 และพบว่า สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล ผู้เรียนตามสภาพจริง ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัย ผู้เรียน และด้านหลักสูตรและการบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้และด้านการใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย

ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยตัวชี้วัดที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ให้โอกาสและเวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น อาจเป็นเพราะว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการที่ทำให้เด็กได้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และกระบวนการผ่านการลงมือปฏิบัติจริงในสิ่งที่ตนเองสนใจ ส่งผลให้ทักษะและความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นคงอยู่กับเด็ก และหากเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ยิ่งส่งผลให้เด็กเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รู้จักการทำงานร่วมกันกับเพื่อน เกิดปฏิสัมพันธ์และทักษะทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการเรียนรู้และใช้ชีวิตต่อไปในอนาคต ดังนั้น ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้

ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างหลากหลายรูปแบบ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่เด็ก สอดคล้องกับแนวคิดของซันธชัย อธิเกียรติ และธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว (2559) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิด และกระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับ พื้นฐานของผู้เรียน ให้เวลาในการใช้ความคิด และแสดงความคิดเห็น อภิปรายแลกเปลี่ยน ร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ (2543) ที่กล่าวว่า ครูต้องจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและ คิดอย่างสร้างสรรค์ ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง ครูส่งเสริม กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม สอดคล้องกับกัณฑ์วรรณ มีสมสาร (2560) ที่วิจัยเรื่องแนวทาง การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 และพบว่า ความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 มี 4 ด้าน ดังนี้ ด้านหลักสูตร ด้านการวัดและการประเมินผล ด้านการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้ และด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 องค์ประกอบของ โปรแกรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและกิจกรรม 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล ส่วนผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าก่อนการสร้างโปรแกรม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับ องค์ประกอบโปรแกรมและขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมตามแนวคิดของธำรง บัวศรี (2542); Caffarella (2002); สุมิตรา พงศธร (2550); สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554); สุวิทย์ ยอดสละ (2556) และ พิมพพร พิมพะเกาะ (2557) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและกิจกรรม 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผลการพัฒนา ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Module 2 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Module 3 การใช้และพัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการเรียนรู้

เชิงรุก Module 4 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระยะเวลาการพัฒนา 120 ชั่วโมง
 วิธีเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้วิธี 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การอบรม และ 4) การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้ครูปฐมวัยเกิดความตระหนักและสนใจเข้ารับการพัฒนาศมรรถนะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การใช้ความคิด แสดงความคิดเห็น อภิปราย และร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มของผู้เรียน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาอย่างจริงจัง มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องและแนวทางการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีนโยบายให้ครูปฐมวัยเข้ารับการพัฒนามาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นระยะและต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้ครูปฐมวัยและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยมีความตระหนักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ ควรกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้เกิดความตระหนักในด้านมาตรฐานวิชาชีพและพร้อมพัฒนาตนเอง ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการพัฒนาด้านโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถเลือกโปรแกรมหรือหลักสูตรการอบรมพัฒนาตามความถนัดและความสนใจ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

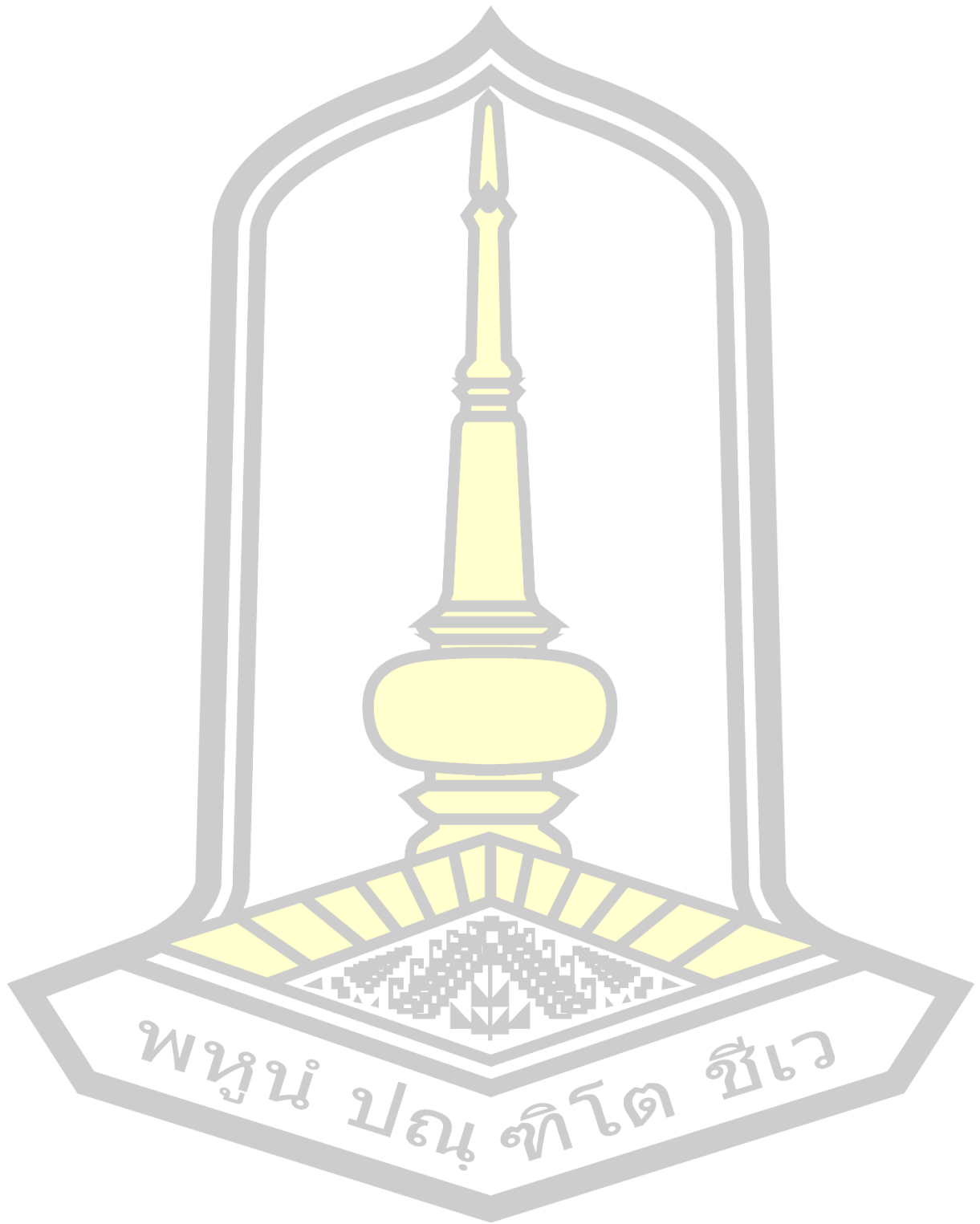
2.1 ควรมีการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในตำแหน่งอื่น เช่น ครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา บุคลากรทางการศึกษา หรือครูผู้สอนสังกัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่เป็นลักษณะของการส่งผลทางตรงและทางอ้อม

2.3 ควรมีการวิจัย และพัฒนารูปแบบการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรูปแบบอื่น ๆ โดยมีวิธีการพัฒนาเสริมสร้างที่หลากหลาย



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของ กระทรวงศึกษาธิการ (เพื่อประกอบการจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2560). กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560 ก). คู่มือประกอบการอบรม การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ”สู่สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560 ข). ตัวชี้วัดและหลักสูตรแกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. (2562). แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.secondary35.go.th/wp-content/uploads/2019/12/book10-62.pdf>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 11 มิถุนายน 2565].
- กันตวรรณ มีสมสาร. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ของครูปฐมวัย ในศตวรรษที่ 21. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 7(2), 45-56.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2540). เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนชม.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2555). สื่อการสอนและฝึกอบรมจากสื่อพื้นฐานถึงสื่อดิจิทัล. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2551). รูปแบบการเรียนการสอนปฐมวัยศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรสัมพันธ์ กราฟฟิค.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2559). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://competency.rmutp.ac.th/wpcontent/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 7 มิถุนายน 2565].

- จันทร์ชัย อธิเกียรติ และธนารักษ์ สารเลื่อนแก้ว. (2559). *การสอนแบบทันสมัยและเทคโนโลยีวิธีสอนแนวใหม่*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/ENEDU/issue/view/888>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 11 มิถุนายน 2565].
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ : ก พลการพิมพ์ (1996).
- ชนกานต์ สุวรรณทรัพย์. (2555). *การเรียนรู้การสอน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ชนาธิป พรกุล. (2544). *แคทส์: รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนาธิป พรกุล. (2551). *การออกแบบการสอน การบูรณาการ การอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวนพิศ สิทธิธาดา. (2552). *รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2551). *การฝึกกอบบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหาการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2553). *Active Learning*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ณัฐภัตสร ชื่นสุขสมหวัง. (2556). *การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของครูปฐมวัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- दनัย เทียนพุม. (2550). *ความสามารถในทรรคนะ ดร.दनัย เทียนพุม*. กรุงเทพฯ : เอ.อาร์. อินฟอร์เมชัน แอนพับลิเคชัน.
- ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2551). *การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://pirun.ku.ac.th/main.php>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 11 มิถุนายน 2565].
- ทองนาค เอียกุล. (2557). *เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/582807>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 29 ตุลาคม 2566].
- ทิตนา แคมมณี. (2547). *ศาสตร์การสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธา.
- ทิตนา แคมมณี. (2556). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธนกฤต อึ้งน้อย. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธนศ ขำเกิด. (2555). สมรรถนะเฉพาะและตัวบ่งชี้ของครูปฐมวัย. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.gotoknow.org/posts/77323> [สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 มิถุนายน 2565].
- ธัญสุตา จิรกิตตยากร. (2553). ล้วงแนวคิด Active Learning เรียนเชิงรุก-ปลูกเด็กสนุกเรียน. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.108kids.com/ล้วงแนวคิด-active-learning-เรียนเชิงรุก>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 11 มิถุนายน 2565].
- ธำรง บัวศรี. (2542). ทฤษฎีหลักสูตรและการออกแบบพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธนวิสาหการพิมพ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2545). กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ : การประเมินและการประกัน. กรุงเทพฯ : วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- เนาวนิตย์ สงคราม. (2555). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานด้วยการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อสร้างองค์ความรู้และความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สำหรับนิสิตนักศึกษา ครุศาสตร์บัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. กรุงเทพฯ : ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร. (2558). รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ 70:20:10. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://prakal.wordpress.com/2016/05/31>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 7 มิถุนายน 2565].
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2561). สารานุกรมการบริหารและการจัดการ 70-20-10 Rule สัดส่วนการเรียนรู้แบบผสมผสาน. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://drpiyanan.com/2018/11/19/702010/> [สืบค้นเมื่อ วันที่ 7 มิถุนายน 2565].

- ปิยะมาศ ทองเปลว. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู
ปฐมวัยสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4.*
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พศิน แดงจวง. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ดวงกลม.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2552). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
แฮสส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2561). *การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการ
พัฒนา.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2550). *ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียน
การสอนแบบบูรณาการ.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2560). *ทักษะ 7C ของครู 4.0.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชรจันทร์ ภูทะวัง. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพศาล สุวรรณน้อย. (2545). *คู่มือการพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยขอนแก่น.* ขอนแก่น :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพศาล สุวรรณน้อย. (2553). *การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน.* ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เย็นฤทัย จงถนอม. (2560). *การเสริมสร้างสมรรถนะในงานของครูกรณีโรงเรียนเอกชน ในเขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
การศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รังสรรค์ สุทาร์มย์. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้
โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วทัญญู วุฒิวรรณ. (2553). *ผลการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก.* ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วรนิษฐา เลขนอก. (2560). *โปรแกรมการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา*
 สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-
 สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย แหวนเพชร. (2554). *ครูยุคใหม่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สมาคมอาจารย์และ
 ข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิทยา จันทศิริ. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ*.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2550). *การวางแผนและการบริหารโครงการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี :
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิไลลักษณ์ เพรสแกว. (2557). *การพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็กในการจัดประสบการณ์เรียนรู้
 ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลวาวใหญ่ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร*.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2552). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*.
 กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2560). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง
 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลาง
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
 แห่งประเทศไทย จำกัด.
- สถาพร พงษ์พิบูล. (2558). *บทความโครงการจัดการความรู้ เรื่อง “การจัดการเรียนการสอนแบบ
 Active Learning”*. ใน *เอกสารประกอบการเข้าอบรม “คุณภาพผู้เรียนด้วยกระบวนการ
 เรียนรู้ Active Learning”*. สระแก้ว : มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2547). *“การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา” ใน การพัฒนาครู
 และ บุคลากรทางการศึกษาในทศวรรษหน้า*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมจิต จันทน์ฉาย. (2557). *การออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน*. นครปฐม : มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏนครปฐม.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2564). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. บุรีรัมย์ : กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). คุณภาพของครูสู่คุณภาพการเรียนรู้ แปลโดย สุรศักดิ์ หลาบมาลา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545 ก). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545 ข). สำนักนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) : ฉบับสรุป. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน . (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ : บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2560). คู่มือการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2565). *รายงานการกำกับติดตามการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2565 รอบ 6 เดือน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564-31 มีนาคม 2565*. บุรีรัมย์ :
กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ :
บริษัท 프리ทวอนกราฟฟิค จำกัด.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2559). *คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียน ตามนโยบาย “ลดเวลา
เรียนเพิ่มเวลารู้”*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2561). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560
สำหรับเด็กอายุ 3-6 ปี*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2565). *แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
ระดับปฐมวัย*. [ออนไลน์]. ได้จาก : https://academic.obec.go.th/web/images/news/1661483574_d_3.pdf. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 28 ตุลาคม 2566].

สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management*.
กรุงเทพฯ : ทีพีเอ็น เพรส.

สุทธิวรรณ ตันติธรรมาวงศ์. (2555). *การวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สุนันท์ รักดีวุฒิ. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของ
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุนิสา ตังตระกูล (2562) *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุมิตรา พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร. สภาการศึกษาชาติไทยแห่งประเทศไทย, 79(1),
3-23.*

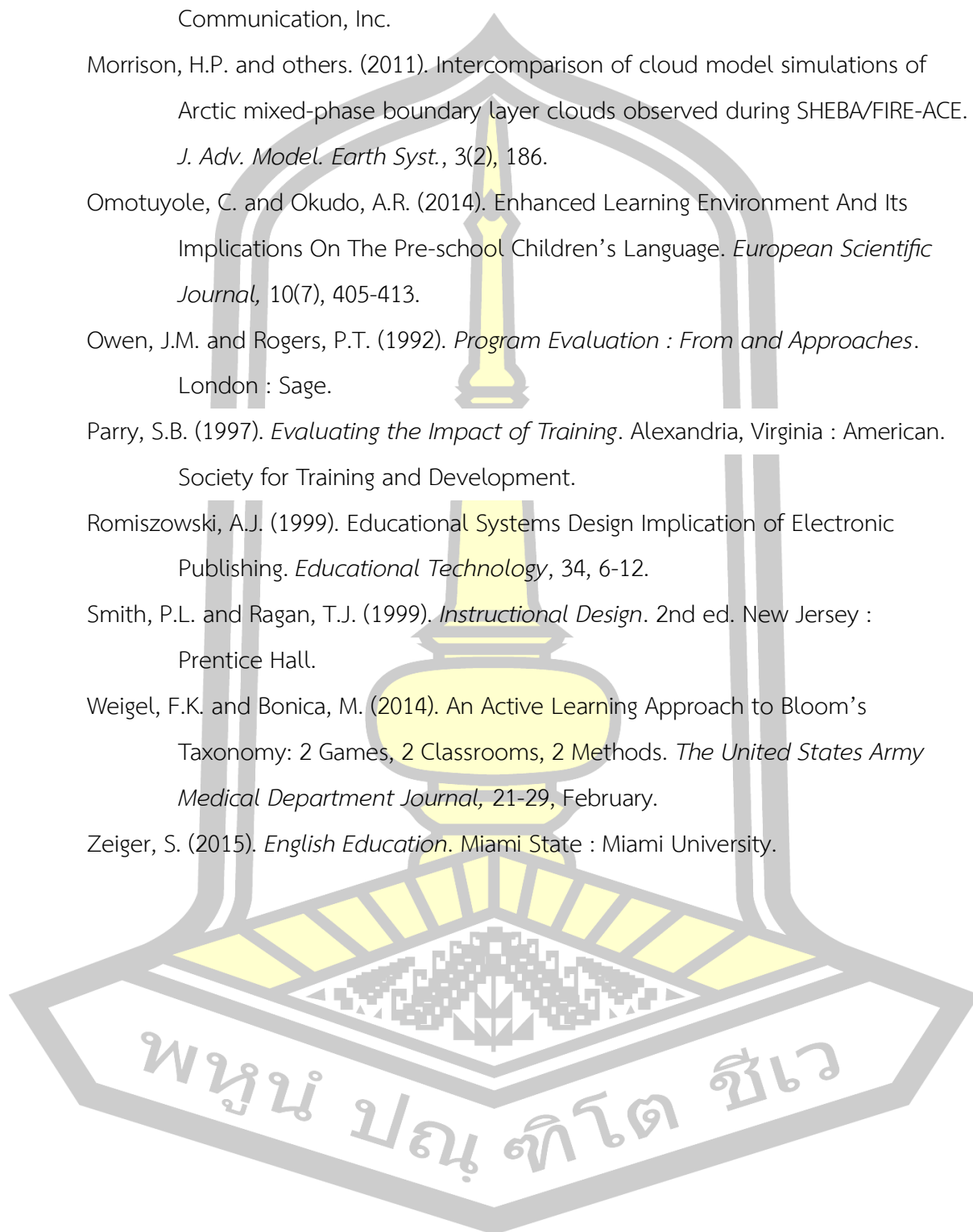
สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *องค์ประกอบของโปรแกรม*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

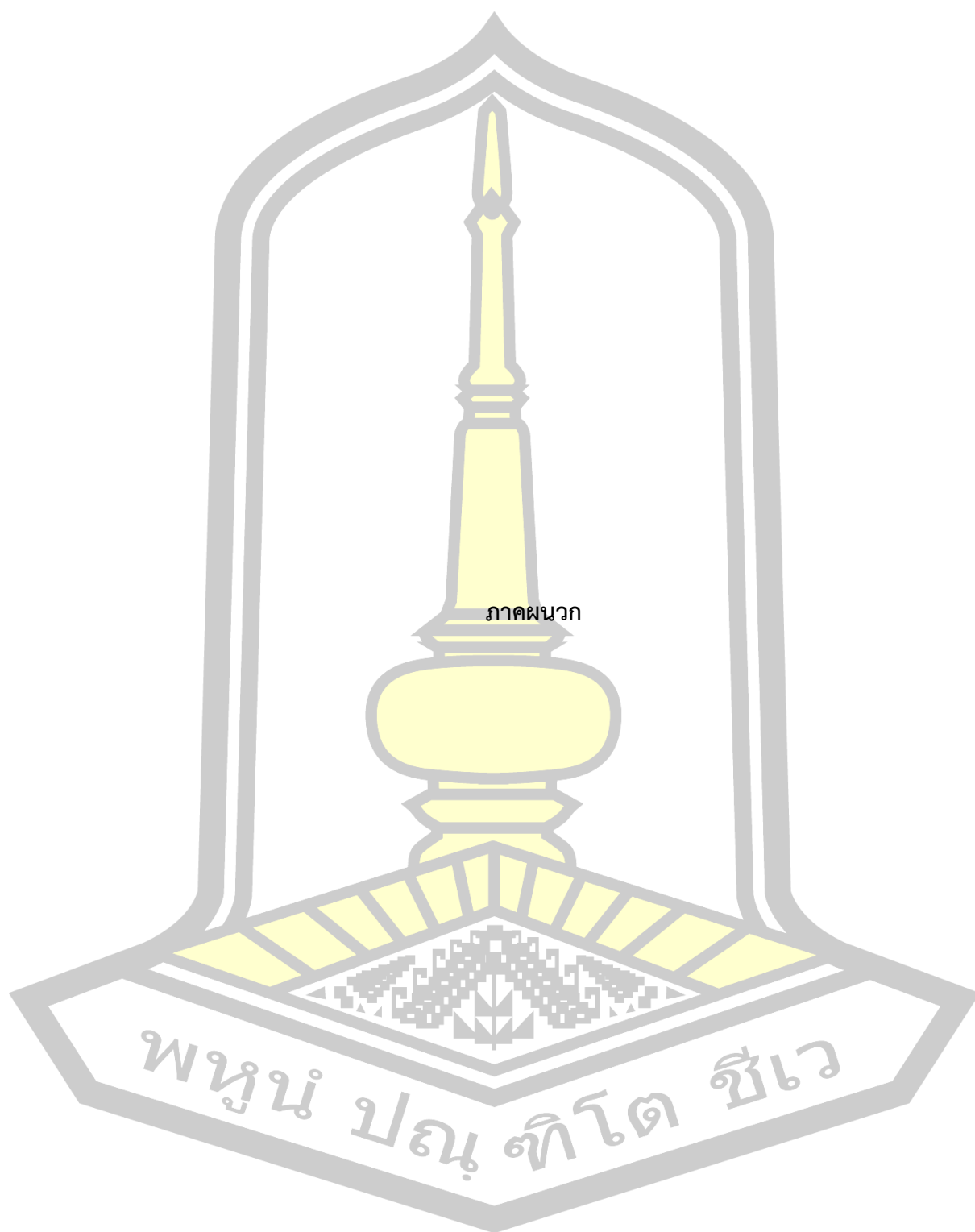
สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- อนันต์ พันนึก. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*.
วิทยานิพนธ์ศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนุชิต มโนรินทร์. (2560). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดประสบการณ์
การเรียนรู้ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนุศรา อุดทะ. (2562). *รูปการพัฒนสมรรถนะของครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อภิรุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2557). *Super Boss ต้องอย่างนี้*. กรุงเทพฯ : เพื่อนคู่คิด.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2552). *การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan-IDP)*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุ๋นตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษา
นอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- Atkinson, D. (1993). *Teaching monolingual classes*. Limerick : University of Limerick.
- Baldwin, J. and Williams, H. (1988). *Active Learning : a Trainer's Guide*. England :
Blackwell Education.
- Bar, M.J. and Keating, L.A. (1990). *Introduction : Elements of Program Development*.
San Francisco : Jossey-Bass.
- Berger C. and Kam, R. (2006). *Instructional design*. [online]. Available from : https://www.umich.edu/_ed626/define.html. [accessed 12 June 2022].
- Boone, E.J. (1992). *Developing Programs in Adult Education*. Prospect Heights,
Brooklyn : Waveland Press.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager A Model for Effective Performance*.
New York : John Wiley & Sons.
- Caffarella, R. (2002). *Planning : Programs for Adult Learners : A Practical Guide for
Educations Trainers And Staff Developers*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Daft, R. (2008). *The Leadership Experience*. 4th ed. Mason, OH : Thomson
South-Western.

- Darling-Hammond, L. and Lieberman, A. (2014). Teacher Education Around the World. *British Educational Research Journal*, 40(4), 743–745.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. 12th ed. New Jersey : Pearson Education.
- Gagné, R. M. and other. (2005). *Principles of Instructional Design*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Geven K. and Attard, A. (2012). *Time for Student-Centred Learning*. Scotland : Wilson.
- Goh, Pe. (2014). Beginning Teachers' Conceptions of Competency: Implications to Educational Policy and Teacher Education in Malaysia. *Journal Educational Research for Policy and Practice*, 13(01), 65-79.
- Guff, J.G. (1975). *Toward Faculty Renewal*. California : Jossey-Bass.
- Guntuku, R. and Meesala, A. (2013). Developing a Management Teacher Competency Scale for Indian Context. *TRANS Asian Journal of Marketing & Management Research*, 2(5), 14-26.
- Hohmann, M. and Weikart, P.D. (2002). *Educating young children: Active learning practices for preschool and child care programs*. Michigan : High/Scope Press.
- Houle, C.O. (1996). *The Design of Education*. 2nd ed. San Francisco : Jossey-Bass.
- Knowles, M. (1980). *The Modern Practice of Adult Education : What is Andragogy*. Chicago : Follet.
- Krishnendu, M. and Debjani, G. (2014). Status of Life Skill Education in Teacher Education Curriculum of SAARC Countries: A Comparative Evaluation. *Journal of Education & Social Policy*, 1(1), 93-99.
- Lombardo, M.M and Eichinger, R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis : Lominger.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- McKinney, K. (2010). *Active Learning*. [online]. Available from : [http://www.cat.ilstu.edu/resources/teach Topics/tips/newActive.php](http://www.cat.ilstu.edu/resources/teach%20Topics/tips/newActive.php). [accessed 11 June 2022].
- Meyers, C. and Jones, T.B. (1993). *Promoting active learning: Strategies for the collage classroom*. San Francisco : Jossey-Bass.

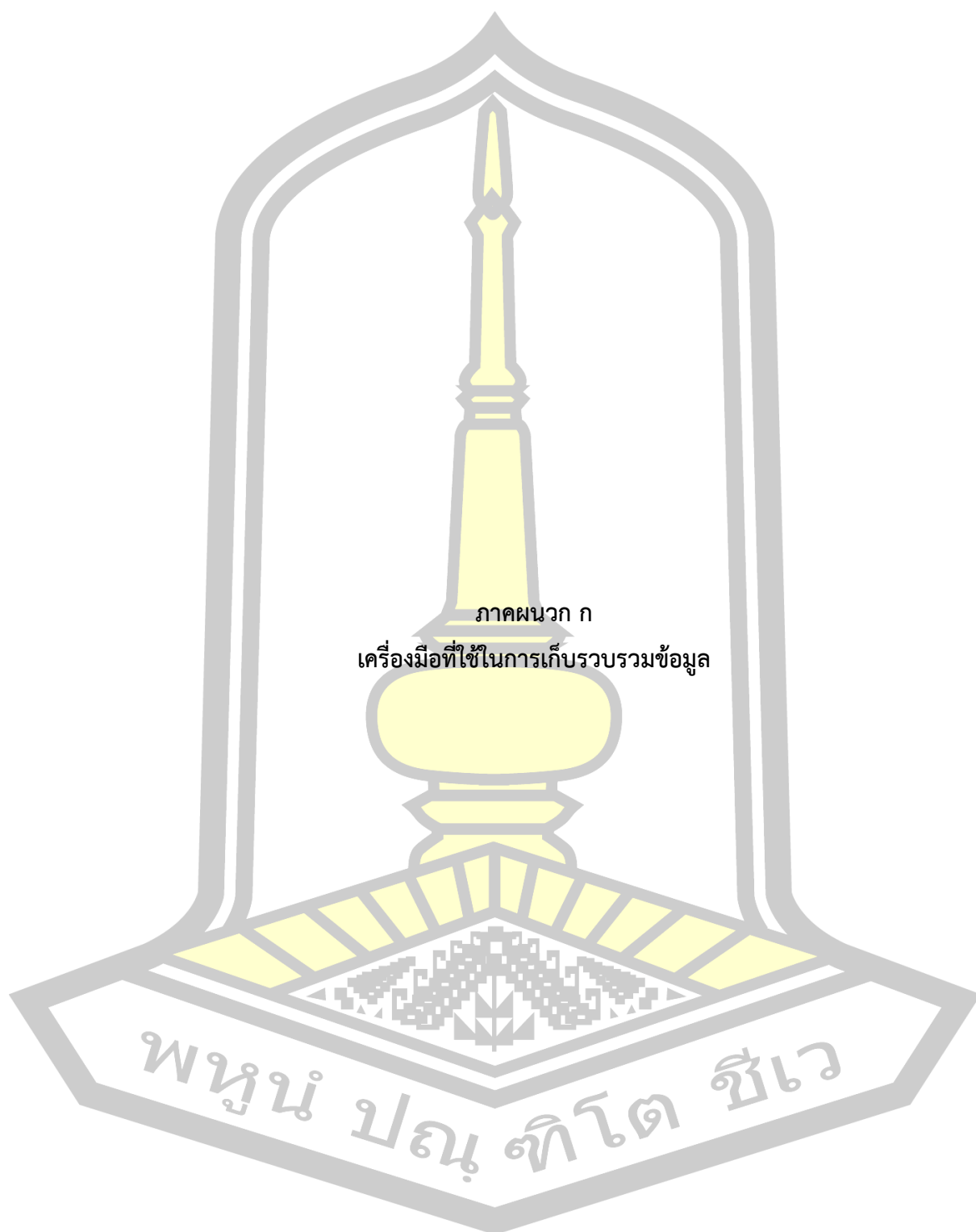
- Moore, K.D. (1994). *Secondary Instructional Method*. New York : Wm. C. Brown Communication, Inc.
- Morrison, H.P. and others. (2011). Intercomparison of cloud model simulations of Arctic mixed-phase boundary layer clouds observed during SHEBA/FIRE-ACE. *J. Adv. Model. Earth Syst.*, 3(2), 186.
- Omotuyole, C. and Okudo, A.R. (2014). Enhanced Learning Environment And Its Implications On The Pre-school Children's Language. *European Scientific Journal*, 10(7), 405-413.
- Owen, J.M. and Rogers, P.T. (1992). *Program Evaluation : From and Approaches*. London : Sage.
- Parry, S.B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, Virginia : American Society for Training and Development.
- Romiszowski, A.J. (1999). Educational Systems Design Implication of Electronic Publishing. *Educational Technology*, 34, 6-12.
- Smith, P.L. and Ragan, T.J. (1999). *Instructional Design*. 2nd ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Weigel, F.K. and Bonica, M. (2014). An Active Learning Approach to Bloom's Taxonomy: 2 Games, 2 Classrooms, 2 Methods. *The United States Army Medical Department Journal*, 21-29, February.
- Zeiger, S. (2015). *English Education*. Miami State : Miami University.





ภาคผนวก

พูน ปณ จิต ชีเว



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พูน ปรณ จิต ชีเว

**แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาขององค์ประกอบและตัวชี้วัด
สมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยผู้เชี่ยวชาญ**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์ (Index Of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ว่าคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ข้อ ที่	ข้อคำถาม/พฤติกรรมของสมรรถนะครูปฐมวัย ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ระดับ ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
การออกแบบการกิจกรรมเรียนรู้					
1	ครูมีการศึกษาหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ เพื่อระบุ หน่วยการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง				
2	ครูมีการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม				
3	ครูมีการศึกษาปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ ผ่านมา และระบุเป้าหมายสำหรับการออกแบบ การเรียนรู้				
4	ครูมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน				
5	ครูมีการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับเนื้อหา				
6	ครูมีการออกแบบยุทธศาสตร์และวิธีการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้				
7	ครูเลือกใช้สื่อ และทรัพยากรเพื่อสนับสนุน ส่งเสริม การเรียนรู้				
8	ครูมีการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือการวัดและ ประเมินผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้				

ข้อ ที่	ข้อความ/พฤติกรรมของสมรรถนะครูปฐมวัย ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ระดับ ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
9	ครูมีการจัดเตรียมการสอน ทั้งเนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
10	ครูใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ในการกระตุ้นและส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ				
11	ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลายให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์				
12	ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เหมาะสมกับวัยความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน				
13	ครูมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม ให้อากาศและเวลาแก่นักเรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น				
14	ครูใช้สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อฝึกการคิด การแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ เชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง				
15	ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิด แก้ปัญหา และลงมือปฏิบัติ				
16	ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง โดยสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง				
การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้					
17	ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้				

ข้อ ที่	ข้อความ/พฤติกรรมของสมรรถนะครูปฐมวัย ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ระดับ ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
18	ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ตรงกับ ลักษณะของเนื้อหาของหน่วยการเรียนรู้ เหมาะสมกับ ลักษณะและจำนวนของผู้เรียน				
19	ครูสามารถเลือกใช้สื่อได้อย่างเหมาะสมกับวิธีสอนหรือ รูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้				
20	ครูออกแบบสร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่ดี				
21	ครูสามารถเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีได้เหมาะสมกับ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน ตามที่หลักสูตร ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ง่ายขึ้น				
22	ครูสามารถเลือกใช้สื่อการสอนที่มีลักษณะน่าสนใจ มีวิธีการใช้งานง่าย เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้ สะดวก เหมาะกับสภาพแวดล้อม				
23	ครูจัดให้มีศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในสถานศึกษา และสามารถจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้				
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนา ครูเพื่อผลิต และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียน การสอน และเทคโนโลยี				
25	ครูมีการกำกับติดตาม ประเมินผล การใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ภายหลังการนำ สื่อไปใช้				
การวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้					
26	ครูมีการวัดและประเมินผลได้ตรงกับจุดมุ่งหมายของ การจัดประสบการณ์				
27	ครูมีการเลือกใช้เครื่องมือการวัดและประเมินผลที่ดี และเหมาะสม				

ข้อ ที่	ข้อความ/พฤติกรรมของสมรรถนะครูปฐมวัย ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ระดับ ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
28	ครูมีการวัดและประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวัด และประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง				
29	ครูมีการใช้ผลการวัดอย่างคุ้มค่า โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาการจัดการเรียนรู้				
30	ครูมีการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				
31	ครูมีการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่ระบุไว้ในตัวชี้วัดซึ่งกำหนดไว้ในหลักสูตรสถานศึกษา				
32	ครูมีการใช้ผลการประเมินพัฒนาการเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน				
33	ครูมีการวัดและประเมินอย่างสม่ำเสมอ ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน				
34	ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. การออกแบบการกิจกรรมเรียนรู้

.....

.....

.....

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

.....

.....

.....

3. การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

4. การวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้

.....

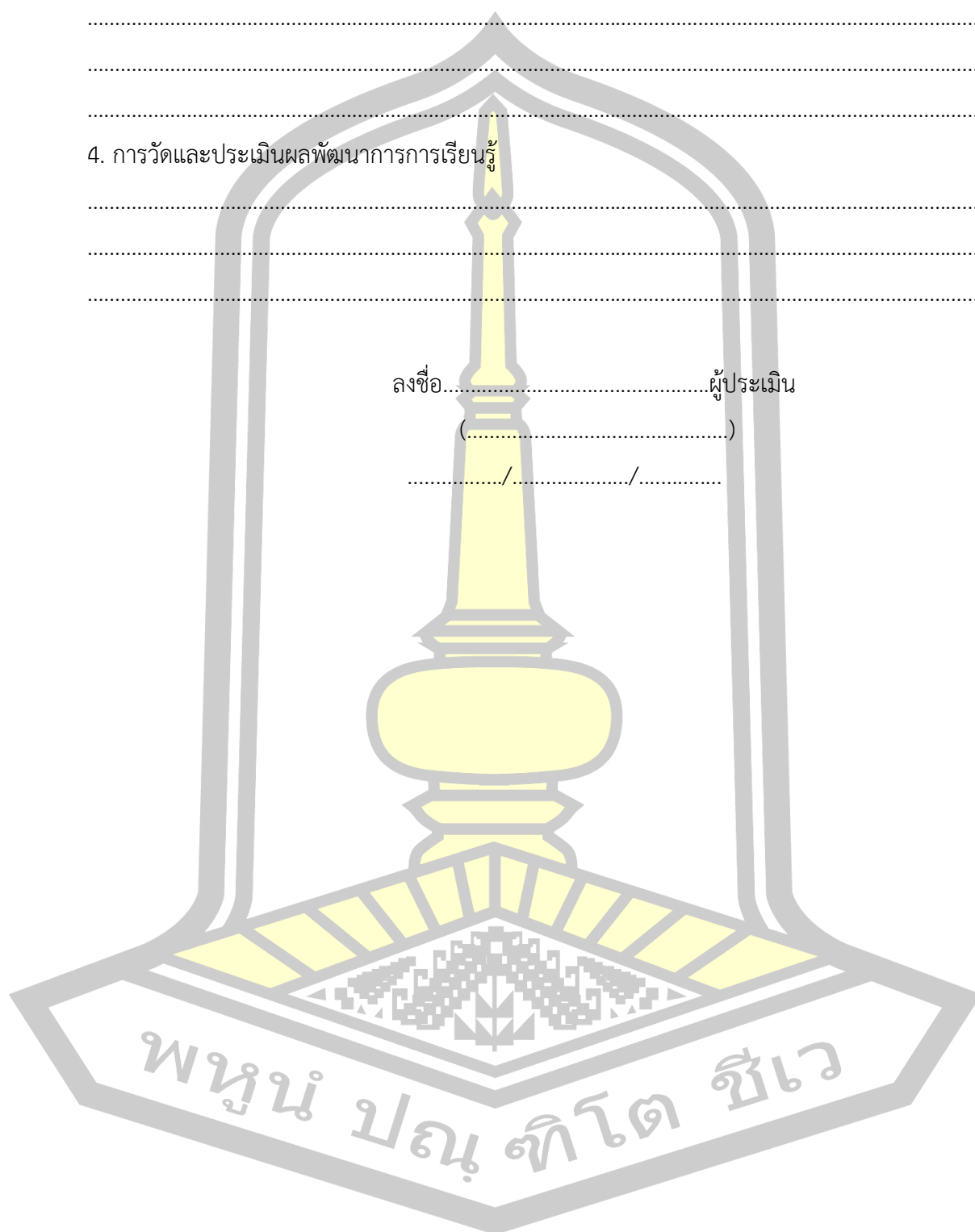
.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....



แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

1. การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย

(1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการ
เสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

(2) เพื่อออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัย
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 2

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

3. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้ตามอิสระตามความจริง
คำตอบที่เป็นจริงที่สุดจะช่วยให้งานวิจัยนี้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว
การตอบคำถามของท่านถือเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีการเผยแพร่ต่อท่านและหน่วยงานของท่าน
แต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวสุณัฐา นวนิล

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 08 0163 5735

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับข้อความเป็นข้อมูลของท่าน

1. ตำแหน่งของท่าน

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
- () ครูผู้สอนระดับปฐมวัย

2. ขนาดโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน

- () โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
- () โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121- 600 คน)
- () โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601 – 1,500 คน)

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องช่องความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงตามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามระดับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

พูน ปณ จิต ชีเว

สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูปฐมวัย	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้										
1. ครูมีการศึกษาหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ เพื่อระบุหน่วยการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง										
2. ครูมีการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม										
3. ครูมีการศึกษาปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมา และระบุเป้าหมายสำหรับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้										
4. ครูมีการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน										
5. ครูมีการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเนื้อหา										
6. ครูมีการออกแบบยุทธศาสตร์และวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้										
7. ครูเลือกใช้สื่อ และทรัพยากรเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้										
8. ครูมีการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือการวัดและประเมินผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้										
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ										
9. ครูมีการจัดเตรียมการสอน ทั้งเนื้อหาและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ										
10. ครูใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ในการกระตุ้นและส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ										

[illegible]

แบบสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อการวิจัยเรื่อง :
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์การเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์ใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุณัฐชา นวนิล

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ จิต ชีเว

เรื่องที่สัมภาษณ์

การเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ผู้สัมภาษณ์ : นางสาวสุณัฐา นวนิล

สถานที่สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด..... สาขา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. สถานที่ทำงาน.....
5. ประสบการณ์ในการทำงาน.....

ตอนที่ 2 : รายการสัมภาษณ์

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ควรมีวิธีการปฏิบัติอย่างไร

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และต้องใช้วิธีการใดในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การเป็นครูปฐมวัยที่มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน/องค์กรของท่าน

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

2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบอย่างไร

2.1 ด้านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

1) ท่านมีวิธีการออกแบบยุทธศาสตร์และวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไร

.....
.....

2) ท่านมีวิธีการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนอย่างไร เพื่อนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

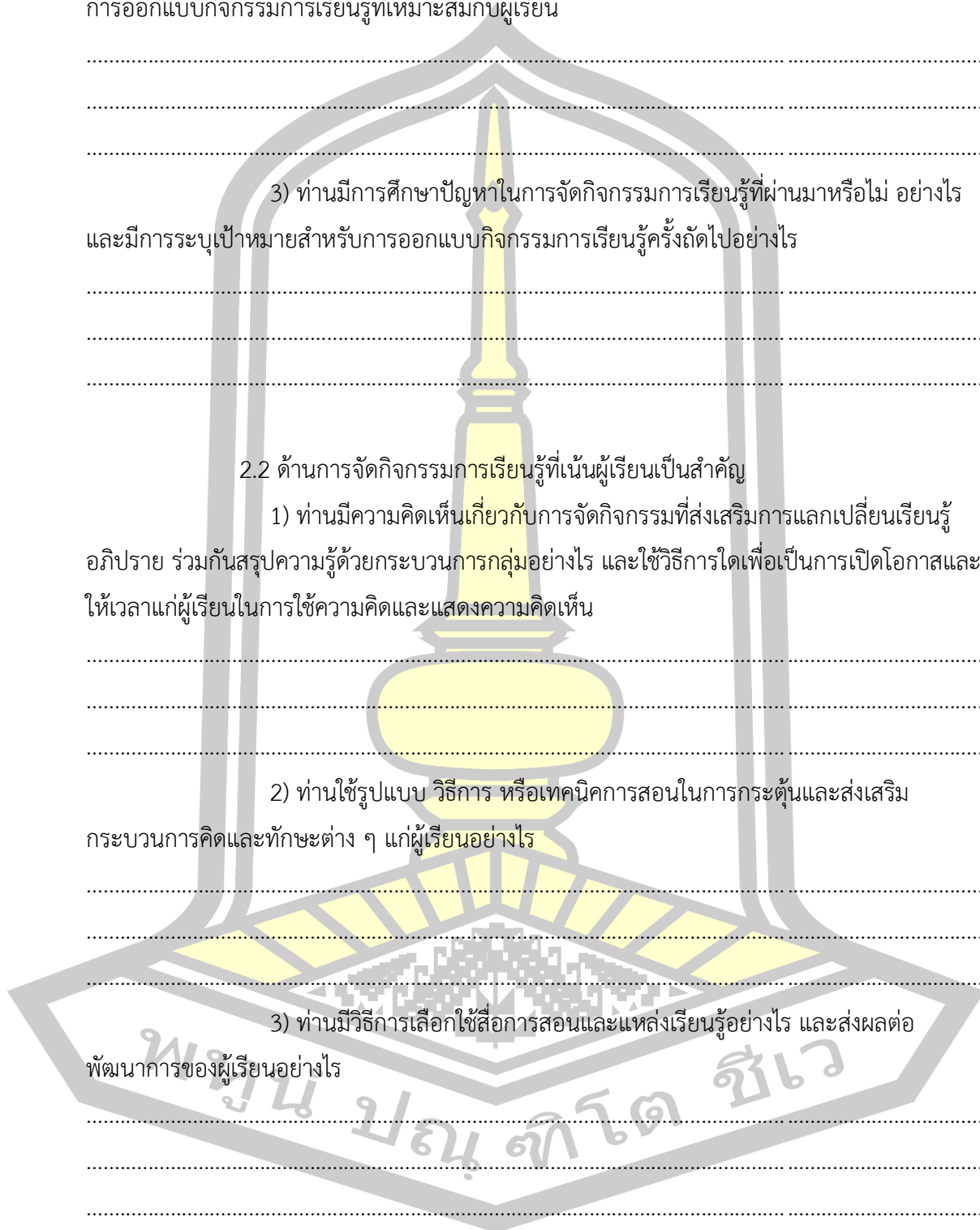
3) ท่านมีการศึกษาปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผ่านมาหรือไม่ อย่างไร และมีการระบุเป้าหมายสำหรับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ครั้งถัดไปอย่างไร

2.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1) ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มอย่างไร และใช้วิธีการใดเพื่อเป็นการเปิดโอกาสและให้เวลาแก่ผู้เรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็น

2) ท่านใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอนในการกระตุ้นและส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ แก่ผู้เรียนอย่างไร

3) ท่านมีวิธีการเลือกใช้สื่อการสอนและแหล่งเรียนรู้อย่างไร และส่งผลต่อพัฒนาการของผู้เรียนอย่างไร



2.3 ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

1) ท่านมีการกำกับติดตาม ประเมินผล การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ภายหลังการนำสื่อไปใช้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2) สถานศึกษาของท่านมีการจัดให้มีศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร และใช้วิธีการใดจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

3) ท่านมีวิธีการออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ที่ดีอย่างไร

.....

.....

.....

2.4 ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู

1) ท่านมีการนำข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรูไปใช้ หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2) ท่านมีการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรูอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

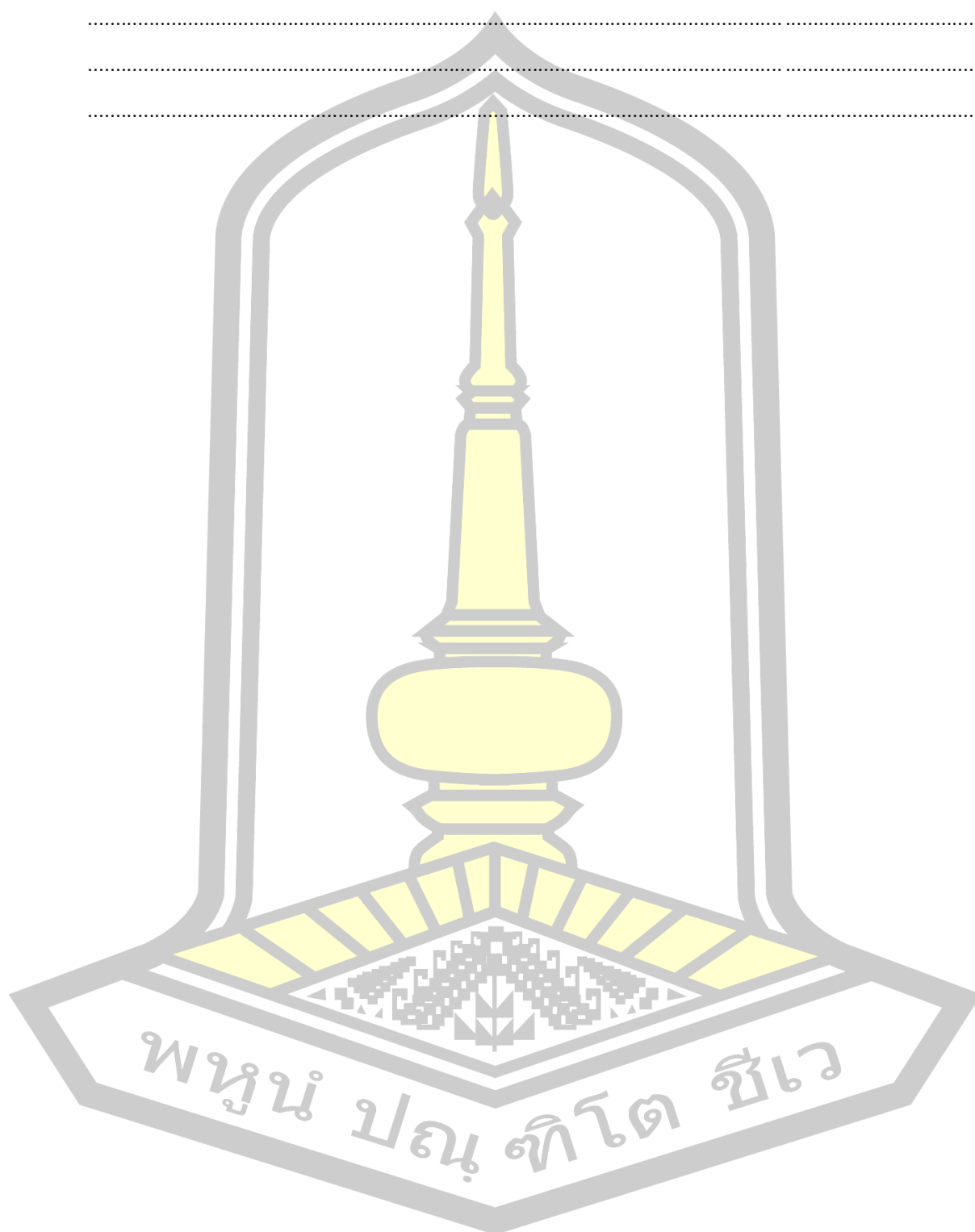
.....

3) ท่านมีการใช้ผลการประเมินพัฒนาการเป็นแนวทางในการจัดการเรียน การสอนอย่างไร

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ นางสาวสุณัฐา นวนิล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

2. แบบประเมินต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาโปรแกรมซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

3. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง.....
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC)										
4.3 การเรียนรู้ด้วยตนเอง										
5. การประเมินผล										
5.1 การประเมินความรู้ความเข้าใจของ ตนเอง ก่อนและหลังการพัฒนา										
5.2 การประเมินความสามารถในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก										
5.3 การประเมินความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมการพัฒนา										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

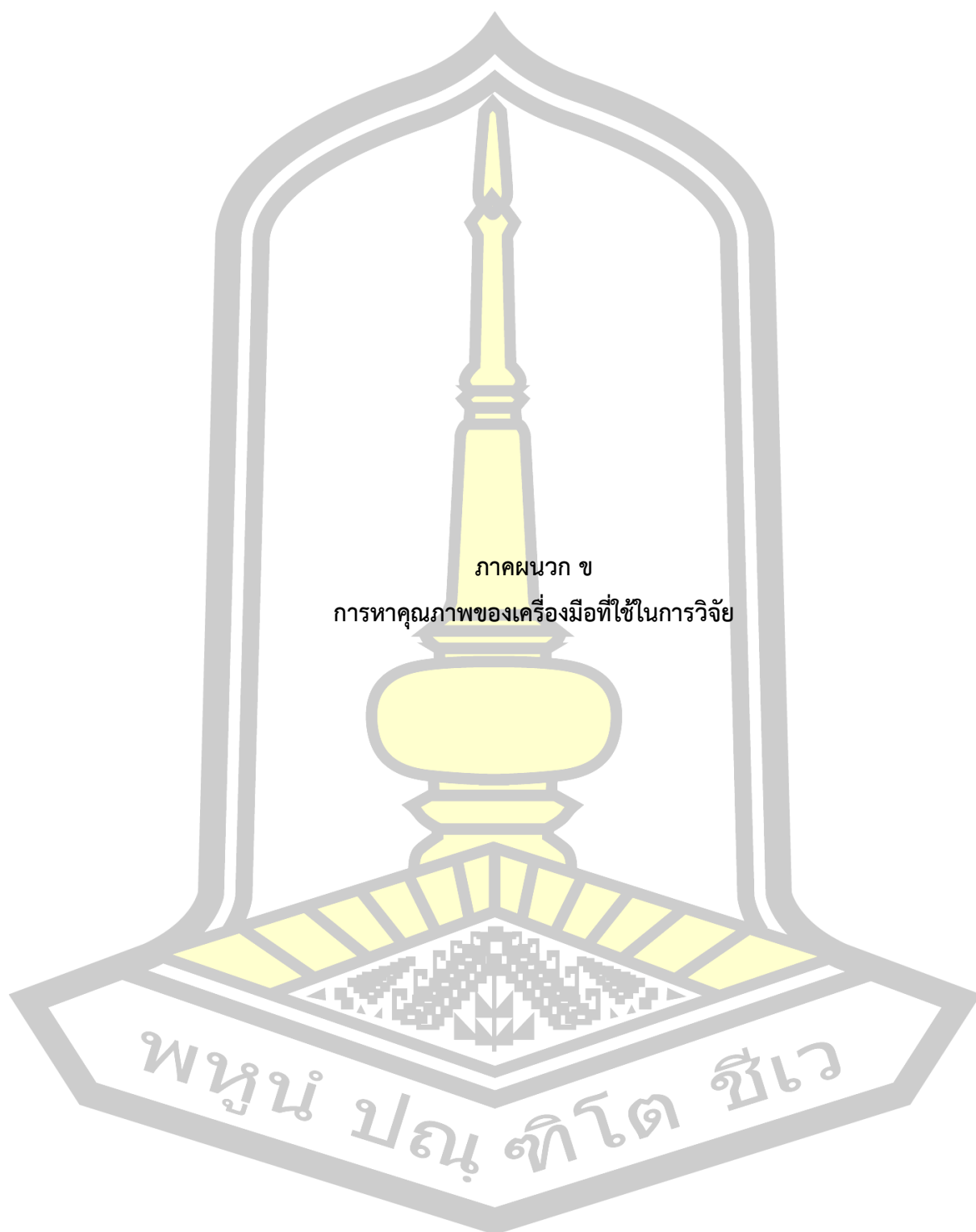
.....

.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้ประเมิน

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ข

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

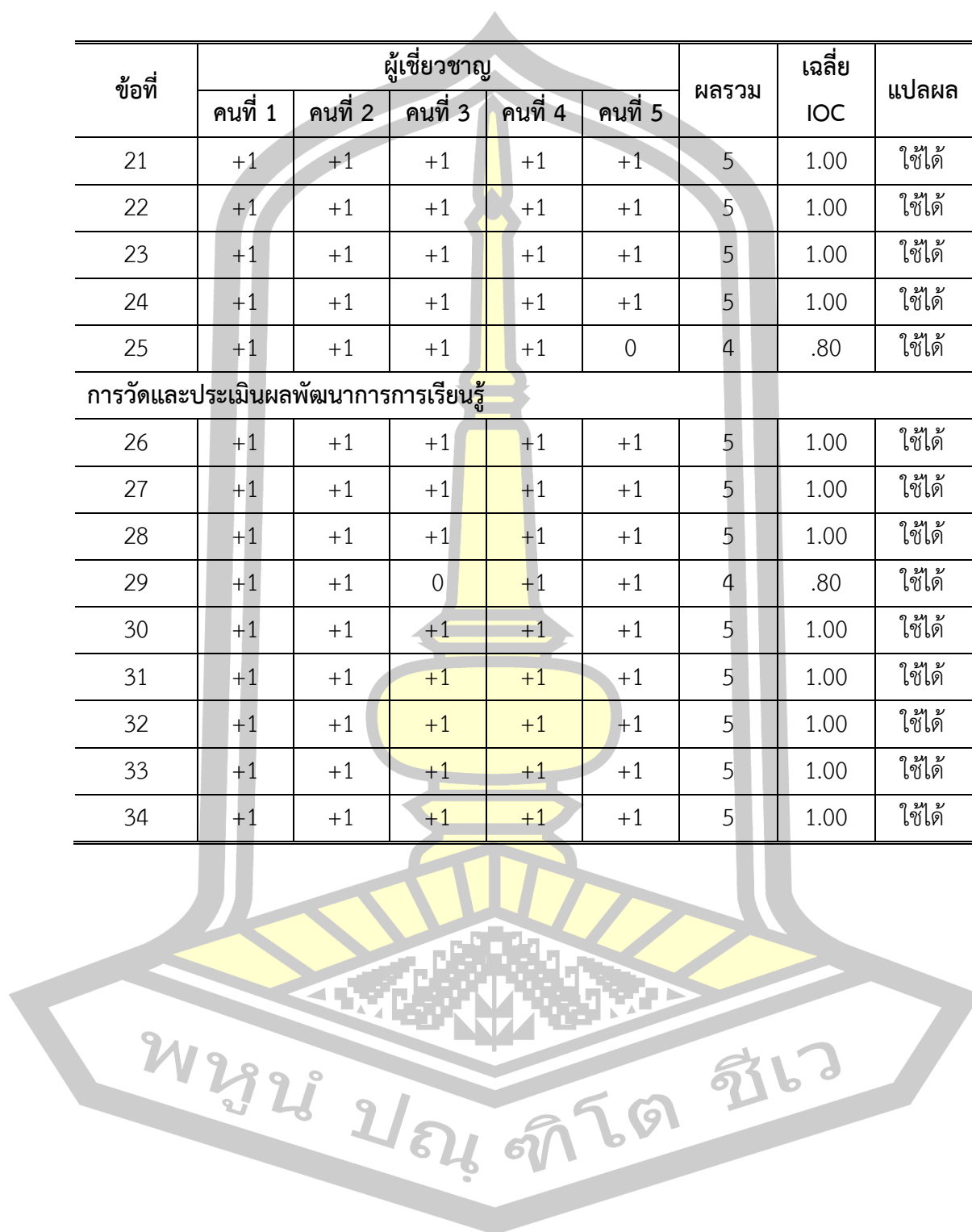
พหุบัณฑิตวิทยาลัย

ตาราง 18 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	เฉลี่ย IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การออกแบบการกิจกรรมการเรียนรู้								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	0	+1	4	.80	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	0	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
7	0	+1	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ								
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	0	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้								
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	0	+1	+1	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	เฉลี่ย IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	0	4	.80	ใช้ได้
การวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้								
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	0	+1	+1	4	.80	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



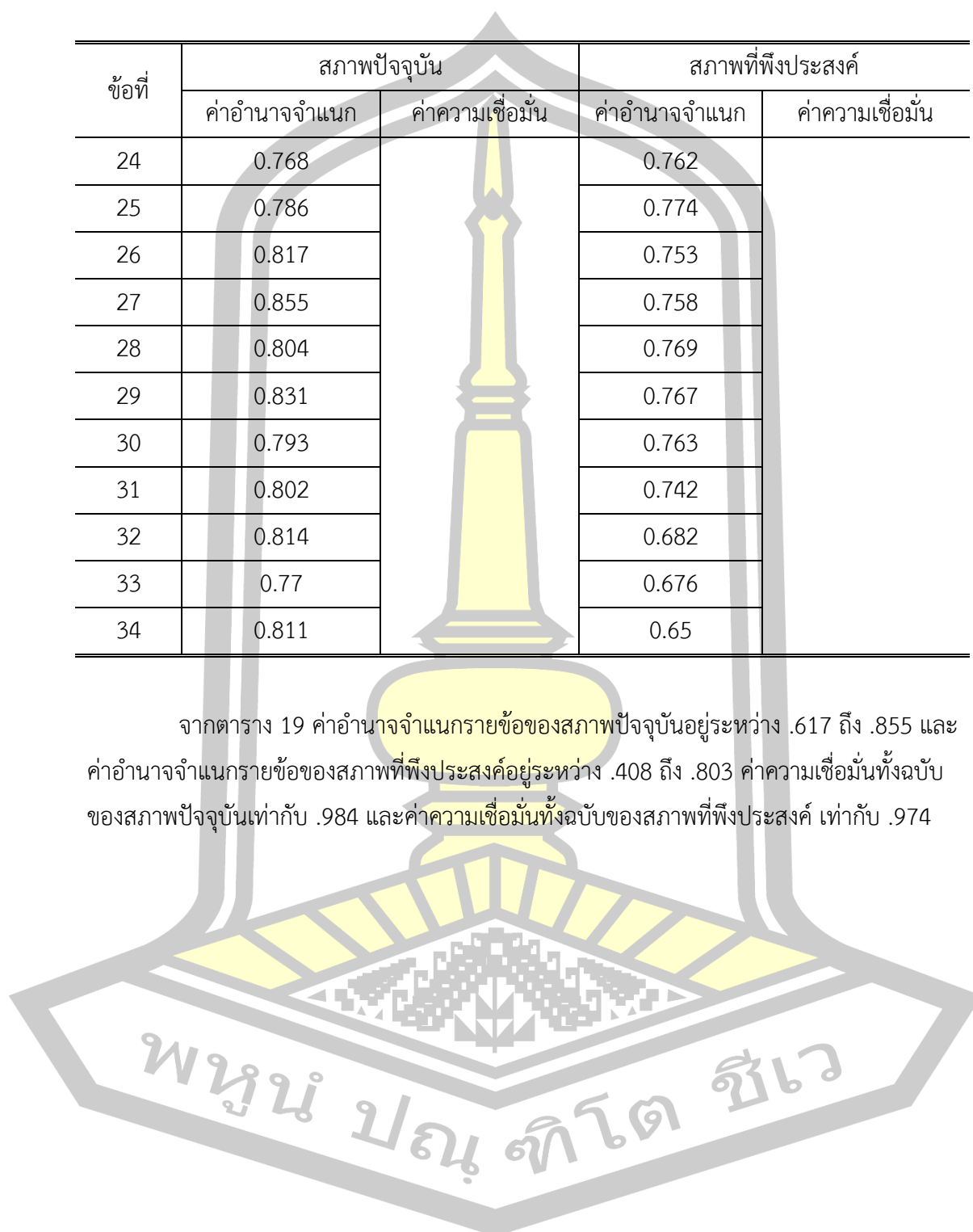
ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

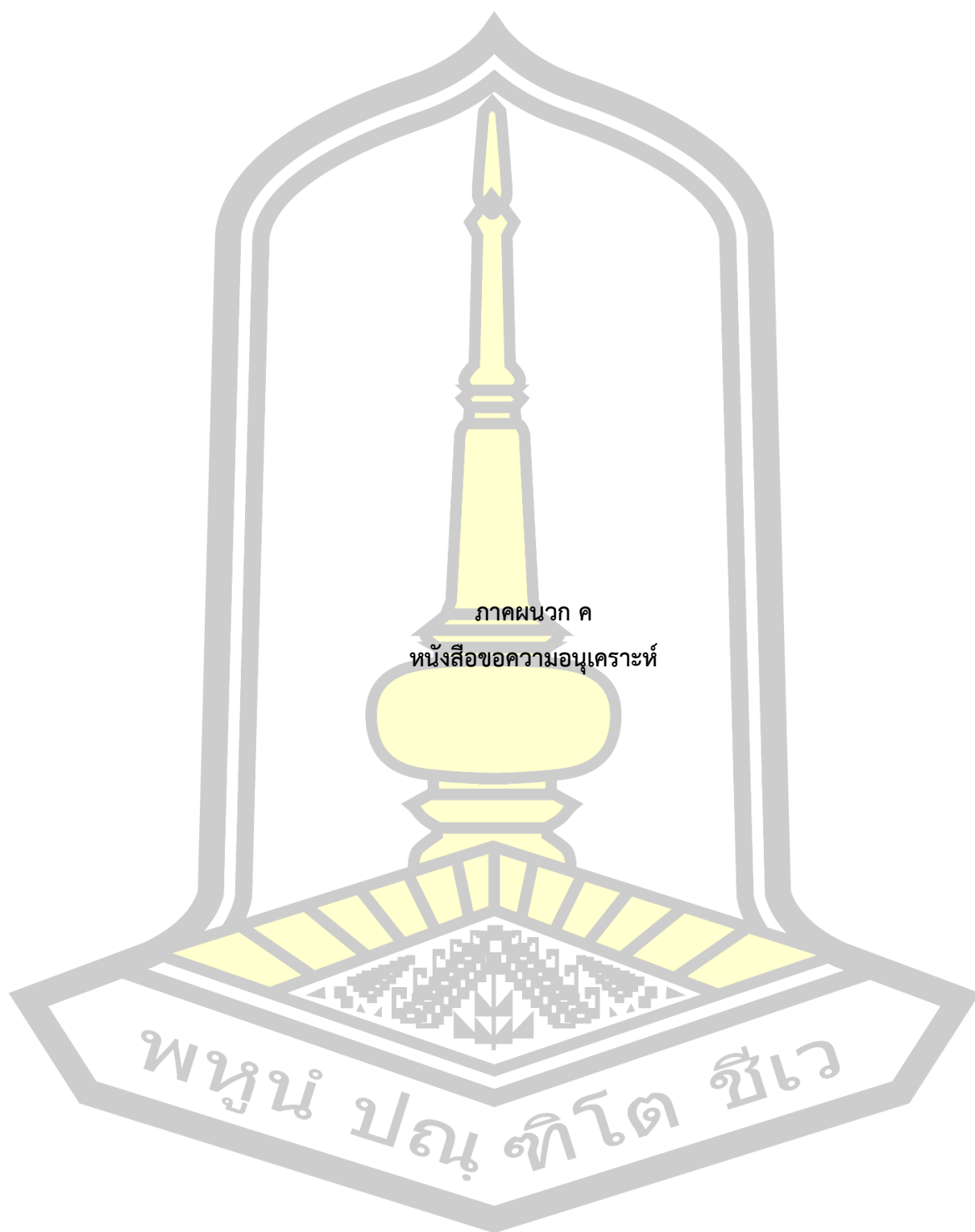
ข้อที่	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1	0.617	0.984	0.408	
2	0.758		0.63	
3	0.81		0.672	
4	0.807		0.667	
5	0.814		0.706	
6	0.757		0.775	
7	0.804		0.683	
8	0.807		0.696	
9	0.808		0.722	
10	0.789		0.704	
11	0.847		0.75	
12	0.828		0.651	
13	0.776		0.721	
14	0.779		0.731	
15	0.792		0.718	
16	0.837		0.707	
17	0.807		0.803	
18	0.783		0.747	
19	0.83		0.798	
20	0.8		0.72	
21	0.794		0.709	
22	0.801		0.706	
23	0.774		0.685	

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์	
	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
24	0.768		0.762	
25	0.786		0.774	
26	0.817		0.753	
27	0.855		0.758	
28	0.804		0.769	
29	0.831		0.767	
30	0.793		0.763	
31	0.802		0.742	
32	0.814		0.682	
33	0.77		0.676	
34	0.811		0.65	

จากตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .617 ถึง .855 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .408 ถึง .803 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .984 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .974







ที่ อว 0605.5(2) / ว881

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

10 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ประทวน วันนิจ

ด้วย นางสาวสุนันฐา นวนิล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0801635735



ที่ อว 0605.5(2) / ว881

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

10 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์

ด้วย นางสาวสุนันฐา นวนิล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0801635735



ที่ อว 0605.5(2) / ว881

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

10 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางกัญญาพัชร วิชัยรัมย์ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

ด้วย นางสาวสุนันฐา นวนิล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0801635735



ที่ อว 0605.5(2) / ว881

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 มีนาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางณัฐนรี เวชประโคน ครูชำนาญการพิเศษ

ด้วย นางสาวสุนัฏฐา นวนิล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหาร และพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0801635735



ที่ อว 0605.5(2)/1908

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวสุนัฏฐา นวนิล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสุนัฏฐา นวนิล ทำการทดลองใช้เครื่องมือ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0801635735



ที่ อว 0605.5(2)/1909

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวสุนัฏฐา นวนิล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวสุนัฏฐา นวนิล เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0801635735



ที่ อว 0605.5(2)/ว2035

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

เรียน นางสาวนาถ ดวงกระจ่าง

ด้วย นางสาวสุณัฐรา นวนิล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรินันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดีจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0801635735



ที่ อว 0605.5(2)/ว2035

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

เรียน นายสมโภช ผลดี

ด้วย นางสาวสุนันฐา นวนิล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดีจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0801635735



ที่ อว 0605.5(2)/ว2035

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

5 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

เรียน นางสาววันวิสาข์ ชันทอง

ด้วย นางสาวสุนันฐา นวนิล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดีจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ กุสออ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0801635735



ที่ อว 0605.5(2)/ว3018

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.ประพนธ์ วันนิจ

ด้วย นางสาวสุณัฐา นวนิล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0801635735



ที่ อว 0605.5(2)/ว3018

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์

ด้วย นางสาวสุนัฏฐา นวนิล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0801635735



ที่ อว 0605.5(2)/ว3018

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางกัญญาพัชร วิชัยรัมย์

ด้วย นางสาวสุณัฐา นวนิล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0801635735



ที่ อว 0605.5(2)/ว3018

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลประโคนชัย (อำนวยการบริหารมหาวิทยาลัย)

ด้วย นางสาวสุนัฏฐา นวนิล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0801635735



ที่ อว 0605.5(2)/ว3018

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 กรกฎาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางณัฐนรี เวชประโคน

ด้วย นางสาวสุณัฐา นวนิล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

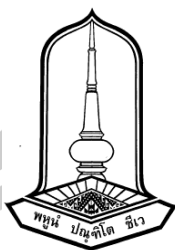
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0801635735



ภาคผนวก ง

ตัวอย่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2



โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 2

จัดทำโดย
นางสาวสุณัฐา นวนิล

พูน ปณฺทิต ชีเว

นิสิตระดับการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2**

หลักการ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนในระดับปฐมวัย เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ตรง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และทักษะให้เกิดขึ้น ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้เด็กได้ฟัง พูด ตั้งคำถาม และอภิปรายร่วมกัน เด็กได้เรียนรู้ด้วยความหมายด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ปัญหาตามสภาพจริง และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับเพื่อน ส่งเสริมให้เด็กเกิดการตื่นตัวต่อการเรียนรู้ และสร้างความกระตือรือร้นด้านความคิดมากกว่าวิธีการสอนโดยการที่เน้นให้เด็กท่องจำ เขียน อ่าน โดยที่เด็กยังไม่พร้อม ซึ่งถือเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ขัดกับวิธีการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย ที่จะเกิดการเรียนรู้ได้ผ่านการเล่นและลงมือทำ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงมีบทบาทช่วยให้เด็กปฐมวัยเกิดความอยากรู้อยากเรียนมากขึ้น โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้คอยชี้แนะ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้เด็กเกิดการเรียนรู้ด้วย การออกแบบรูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะกับเด็กและเนื้อหา ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายดังกล่าวต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู สามารถบริหารจัดการชั้นเรียนได้ดี การจัดการเรียนรู้ที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ครูผู้สอนถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยความหมาย และมีคุณค่า ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ในระดับปฐมวัยจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องเรียนรู้ให้เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดทำขึ้นเพื่อจะนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอนในระดับปฐมวัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้บริหารจัดการในหน่วยงานตามบริบทที่เหมาะสม ยึดหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 ด้วยการนำกิจกรรมที่น่าสนใจและเหมาะสมมาใช้ในการฝึกอบรมหรือให้ความรู้แก่ครูผู้สอนในระดับปฐมวัย เพื่อให้ครูปฐมวัยสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการพัฒนาไปดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนรู้ของเด็กต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูปฐมวัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

เนื้อหาและกิจกรรม

เนื้อหาและกิจกรรมของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิง
รุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แบ่งออกเป็น
4 Module ได้แก่

1. Module 1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 1.1 การศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อการออกแบบกิจกรรม
การเรียนรู้ที่เหมาะสม
 - 1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้
 - 1.3 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน
2. Module 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย
 - 2.1 การใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ในการกระตุ้นและส่งเสริม
กระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ
 - 2.2 การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้
ด้วยกระบวนการกลุ่ม
 - 2.3 การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิด
แก้ปัญหา และลงมือปฏิบัติ
3. Module 3 การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 3.1 การใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับวิธีการสอนหรือรูปแบบการเรียน
การสอนที่ใช้ และวิธีการออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
 - 3.2 การจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการ
จัดการเรียนรู้
 - 3.3 การกำกับติดตาม ประเมินผล การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา
อย่างต่อเนื่อง ภายหลังจากการนำเสนอไปใช้

4. Module 4 การวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- 4.1 การวัดและประเมินด้วยวิธีการที่หลากหลายตามสภาพจริง วัดและประเมินผลตรงกับจุดมุ่งหมาย
- 4.2 การประเมินผลให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม
- 4.3 การนำข้อมูลที่ได้จากการวัดและประเมินผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หรือเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน

วิธีการพัฒนา

วิธีการที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามหลักการ 70:20:10 แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 วิธีการพัฒนาและกิจกรรม ตามหลักการ 70:20:10 ที่นำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

Module	วิธีการพัฒนา/กิจกรรม					
	เนื้อหาการอบรม (10%)/ชั่วโมง		การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) (20%)/ชั่วโมง		การปฏิบัติงานจริง (70%)/ชั่วโมง	
1. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	1. การศึกษา วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม	3	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) จากครูปฐมวัยที่มีประสบการณ์สูงในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาของตนเองหรือสถานศึกษาอื่น	6	การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) มาการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียนของตนเอง	20

Module	วิธีการพัฒนา/กิจกรรม				
	เนื้อหาการอบรม (10%)/ชั่วโมง		การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) (20%)/ชั่วโมง		การปฏิบัติงานจริง (70%)/ชั่วโมง
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1 การใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอน ต่าง ๆ ในการกระตุ้น และส่งเสริม กระบวนการคิดและ ทักษะต่าง ๆ 2. การจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วย กระบวนการกลุ่ม 3. การจัด สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ ส่งเสริมการคิด แก้ปัญหา และลงมือ ปฏิบัติ	6	การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (PLC) จากครูปทุมวัยที่มี ประสบการณ์สูง ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้เชิงรุกที่ เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญใน สถานศึกษาของ ตนเองหรือ สถานศึกษาอื่น	10	การนำความรู้ที่ได้ จากการอบรมและ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (PLC) มาจัด กิจกรรมการเรียนรู้ เชิงรุกที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญในชั้น เรียนของตนเอง
3. การใช้สื่อ และเทคโนโลยี ในการจัดการ เรียนรู้	1. การใช้สื่อและ เทคโนโลยีอย่าง เหมาะสมกับวิธีการสอน หรือรูปแบบการเรียน การสอนที่ใช้ และวิธีการ ออกแบบ สร้าง และ ปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ที่ดี 2. การจัดหาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีที่ทันสมัย อย่างหลากหลาย เพื่อใช้ ในการจัดการเรียนรู้	3	การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (PLC) จาก ครูปทุมวัยที่มี ประสบการณ์สูง ในการใช้สื่อ และ เทคโนโลยีในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก ในสถานศึกษาของ ตนเองหรือ สถานศึกษาอื่น	7	การนำความรู้ที่ได้ จากการอบรมและ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (PLC) มาออกแบบสื่อ และเทคโนโลยี และจัดกิจกรรม การเรียนรู้เชิงรุก ในชั้นเรียนของ ตนเอง

Module	วิธีการพัฒนา/กิจกรรม				
	เนื้อหาการอบรม (10%)/ชั่วโมง	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) (20%)/ชั่วโมง		การปฏิบัติงานจริง (70%)/ชั่วโมง	
	3. การกำกับติดตาม ประเมินผล การใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีการศึกษา อย่างต่อเนื่อง ภายหลัง การนำเสนอไปใช้				
4. การวัดและ ประเมินผล พัฒนาการการ เรียนรู้	1. การวัดและประเมิน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามสภาพจริง วัดและ ประเมินผลตรงกับ จุดมุ่งหมาย 2. การประเมินผลให้ ครอบคลุมทั้งด้าน ความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม 3. การนำข้อมูลที่ได้จาก การวัดและประเมินผล มาใช้ในการปรับปรุง การเรียนการสอน พัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ หรือ เป็นแนวทางในการ จัดการเรียนการสอน	3	การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (PLC) จากครูภูมิวัยที่มี ประสบการณ์สูง ในการวัดและ ประเมินผล พัฒนาการการ เรียนรู้เชิงรุกใน สถานศึกษาของ ตนเองหรือ สถานศึกษาอื่น	7	การนำความรู้ที่ได้ จากการอบรมและ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (PLC) มาออกแบบและ ดำเนินการวัดและ ประเมินผล พัฒนาการ การเรียนรู้เชิงรุก ในชั้นเรียนของ ตนเอง
รวม		15		30	105
ร้อยละ		10		20	70

การประเมินผล

ตาราง 2 การประเมินผลโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ประเด็นการประเมิน	เครื่องมือที่ใช้ประเมิน	เกณฑ์การประเมิน
1. การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเองก่อนและหลังการพัฒนา	แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อน - หลังการพัฒนา (pre test – post test)	ร้อยละ 80 ของครูปฐมวัยที่เข้าร่วมการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลังการพัฒนาสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนา
2. การประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	แบบประเมินระดับพฤติกรรมตามโปรแกรม	ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมพัฒนามีระดับพฤติกรรมตามที่โปรแกรมกำหนดระดับมากขึ้นไป
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา	แบบประเมินความพึงพอใจ	ร้อยละ 80 ของครูปฐมวัยที่เข้าร่วมการพัฒนา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากขึ้นไป

พูน ปณ จิโต ชีเว

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยผู้นำโปรแกรมไปใช้ ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อ และ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้ และเอกสาร ประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด
2. จัดเตรียมประสานวิทยากร และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดระยะเวลาการพัฒนา
3. จัดเตรียมประสานการพัฒนาตาม Module 1-4 ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
4. ดำเนินการตามแผนการพัฒนา
5. ประเมินผลการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีขั้นตอน การดำเนินการพัฒนาแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรมเรียบร้อยแล้วให้ ดำเนินการดังนี้

1. คัดเลือกครูปฐมวัยเข้ารับการพัฒนา โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้
 - 1.1 เป็นครูปฐมวัยที่สามารถเข้าร่วมโครงการได้ตลอดระยะเวลาในการพัฒนา
 - 1.2 เป็นครูปฐมวัยที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการหรือครูปฐมวัยที่สนใจด้าน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ประชาสัมพันธ์โปรแกรมการพัฒนา โดยมีวิธีการดังนี้
 - 2.1 ส่งหนังสือราชการแจ้งโรงเรียนในสังกัดทราบและคัดเลือกครูปฐมวัย เข้ารับการพัฒนา
 - 2.2 ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีรายละเอียดดังนี้

1. พิธีเปิด ปฐมนิเทศ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา
วัตถุประสงค์ของการพัฒนา กระบวนการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนา บทบาทหน้าที่
ของวิทยากร และเอกสารที่ใช้ประกอบการบรรยาย (30 นาที)
2. ทดสอบด้านความรู้ ความเข้าใจ ก่อนการพัฒนา (10 นาที)
3. ดำเนินการพัฒนาตามเนื้อหา Module 1-4 (15 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลหลังการพัฒนา

1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มเติมระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา และ
แบ่งกลุ่มย่อย กลุ่มละ 8 – 10 คน เพื่อสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตามเนื้อหา Module 1 - 4
(1 ชั่วโมง)
2. ทดสอบด้านความรู้ ความเข้าใจ หลังการพัฒนา (10 นาที)
3. พิธีปิด มอบเกียรติบัตร (50 นาที)

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ใช้กิจกรรมในการพัฒนา คือ
การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

การเข้ารับการพัฒนายึดหลักการพัฒนาแบบ 70:20:10 ทั้งหมดจำนวน 150 ชั่วโมง ได้แก่

1. การฝึกอบรม 15 ชั่วโมง คิดเป็น 10 %
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) 30 ชั่วโมง คิดเป็น 20 %
3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 105 ชั่วโมง คิดเป็น 70 %

สื่อและแหล่งเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย
2. ใบความรู้/ใบกิจกรรม
3. วีดิทัศน์
4. สื่อประสมในการบรรยาย (Power Point)
5. คอมพิวเตอร์/โปรเจ็คเตอร์/เครื่องฉายภาพสามมิติ

การประเมินผลการพัฒนา

ในการประเมินผลการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ใช้วิธีวัดและประเมินผลดังนี้

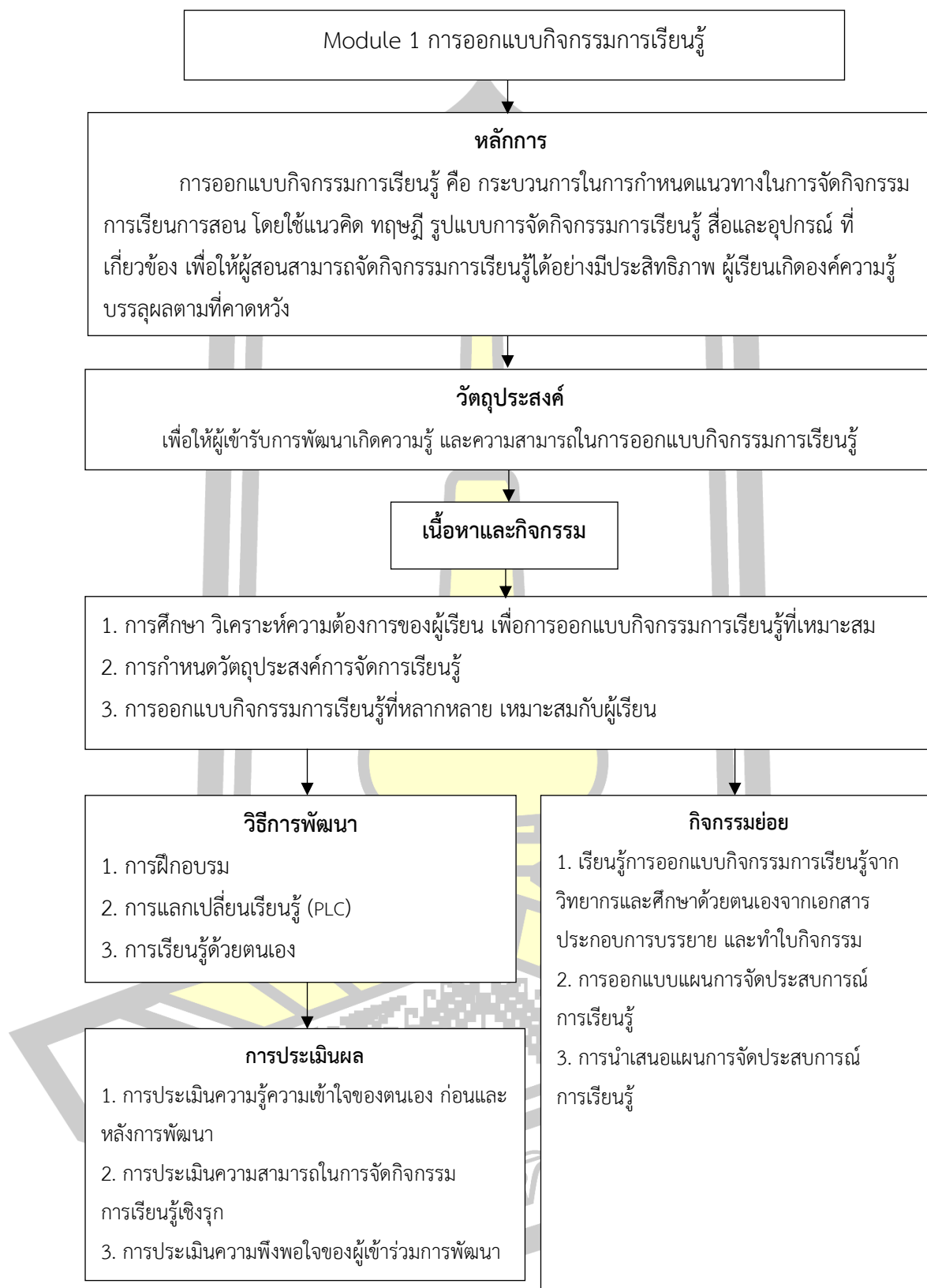
1. การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเอง ก่อนและหลังการพัฒนา
2. การประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

การพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แสดงดังตาราง

ตาราง แสดงวัน/เวลา กิจกรรม การดำเนินการ และสื่อ ในการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

วัน/เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	สื่อ
วันที่ 1 Module 1 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (จำนวน 3 ชั่วโมง)			
08.00 - 08.30 น.	ลงทะเบียน		
08.30 - 09.00 น.	พิธีเปิด		
09.00 - 09.10 น.	Pre-test		
09.10 - 12.10 น.	การบรรยาย ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย เรื่อง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสารประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.10 - 13.00 น.	รับประทานอาหาร กลางวัน		
วันที่ 1 Module 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (จำนวน 3 ชั่วโมง)			
13.00 - 16.00 น.	การบรรยาย ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย เรื่อง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	PPT, VDO, เอกสารประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา

วัน/เวลา	กิจกรรม	การดำเนินการ	สื่อ
วันที่ 2 Module 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (จำนวน 3 ชั่วโมง)			
08.00 -09.00 น.	ลงทะเบียน		
09.00 -12.00 น.	การบรรยาย ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย เรื่อง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสารประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.00 - 13.00 น.		รับประทานอาหารกลางวัน	
วันที่ 2 Module 3 การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ (จำนวน 3 ชั่วโมง)			
13.00 – 16.00 น.	การบรรยาย ความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย เรื่อง การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสารประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
วันที่ 3 Module 4 การวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้ (3 ชั่วโมง)			
08.00 -09.00 น.	ลงทะเบียน		
09.00 -12.00 น.	การบรรยาย ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้	ผู้เข้าอบรมฟังบรรยาย เรื่อง การวัดและประเมินผลพัฒนาการการเรียนรู้ และทำใบงาน/ใบกิจกรรม	PPT, VDO, เอกสารประกอบการบรรยาย, กรณีศึกษา
12.00 - 13.00 น.		รับประทานอาหารกลางวัน	
13.00 – 14.00 น.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสรุปองค์ความรู้ โดยแยกเป็นกลุ่มย่อย		
14.00 - 14.10 น.	Post-test		
14.10 - 15.00 น.	พิธีปิดการพัฒนา มอบเกียรติบัตร		



Module 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

หลักการ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ วิธีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายที่เน้นให้เด็กได้เรียนรู้ ค้นคว้า ทดลอง ลงมือปฏิบัติตามความสนใจ ตามความถนัด สามารถสร้างความรู้ใหม่ สรุปลองความรู้ได้ด้วยตนเอง และนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความรู้ และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เนื้อหาและกิจกรรม

1. การใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ในการกระตุ้นและส่งเสริมกระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ
2. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปราย ร่วมกันสรุปความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม
3. การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการคิด แก้ปัญหา และลงมือปฏิบัติ

วิธีการพัฒนา

1. การฝึกอบรม
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC)
3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

การประเมินผล

1. การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเอง ก่อนและหลังการพัฒนา
2. การประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

กิจกรรมย่อย

1. เรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจากวิทยากรและศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารประกอบการบรรยาย และทำใบกิจกรรม
2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม
3. การนำเสนอแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

Module 3 การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

หลักการ

การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ คือ การที่ครูเลือกใช้สิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เป็นบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ หรือเทคนิควิธีการในการเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดกิจกรรมการเรียนรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียน เกิดความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาก่อเกิดความรู้ และความสามารถในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้

เนื้อหาและกิจกรรม

1. การใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับวิธีการสอนหรือรูปแบบการเรียนการสอนที่ใช้ และวิธีการออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
2. การจัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้
3. การกำกับติดตาม ประเมินผล การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษอย่างต่อเนื่อง ภายหลังจากการนำสื่อไปใช้

วิธีการพัฒนา

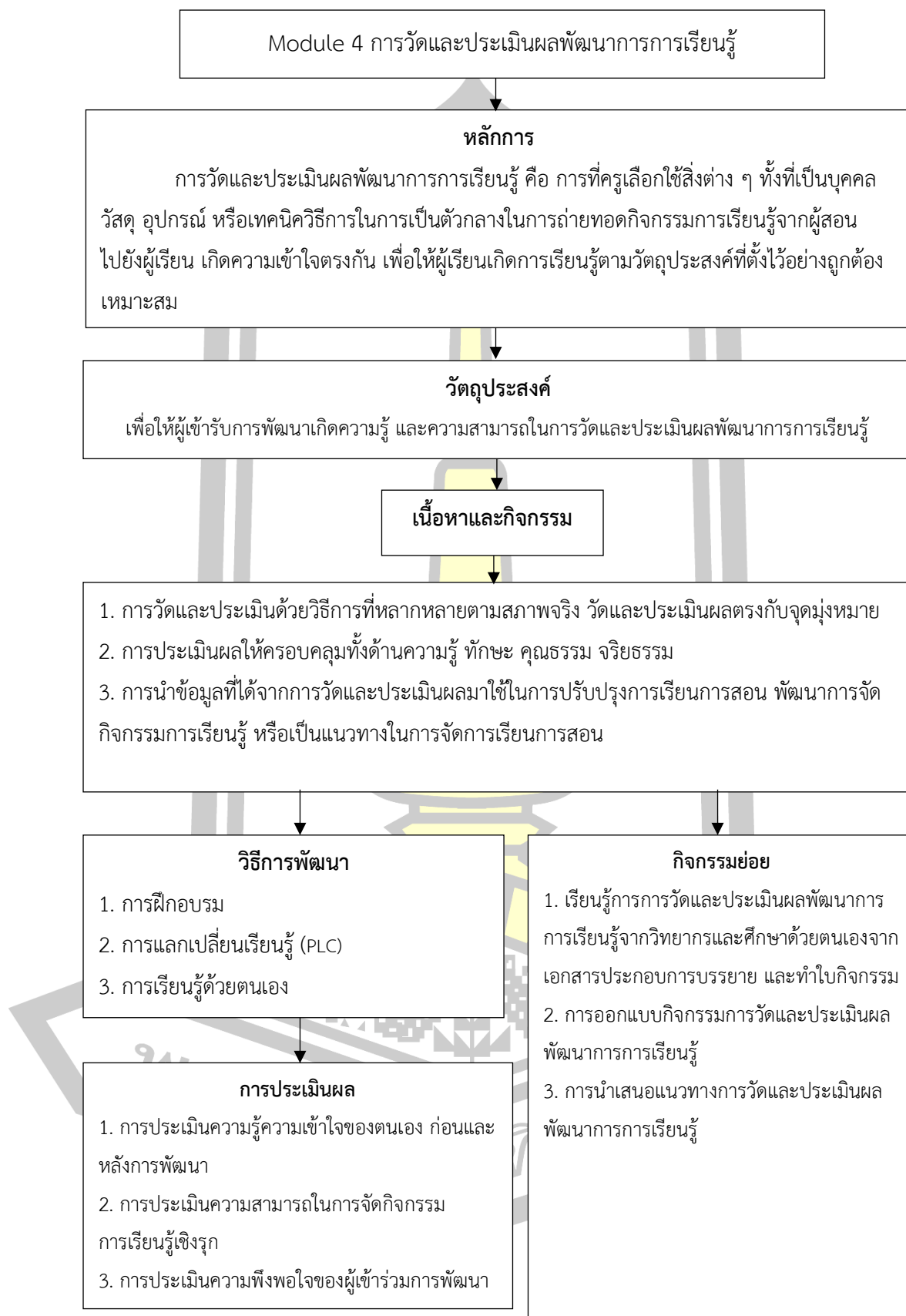
1. การฝึกอบรม
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC)
3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

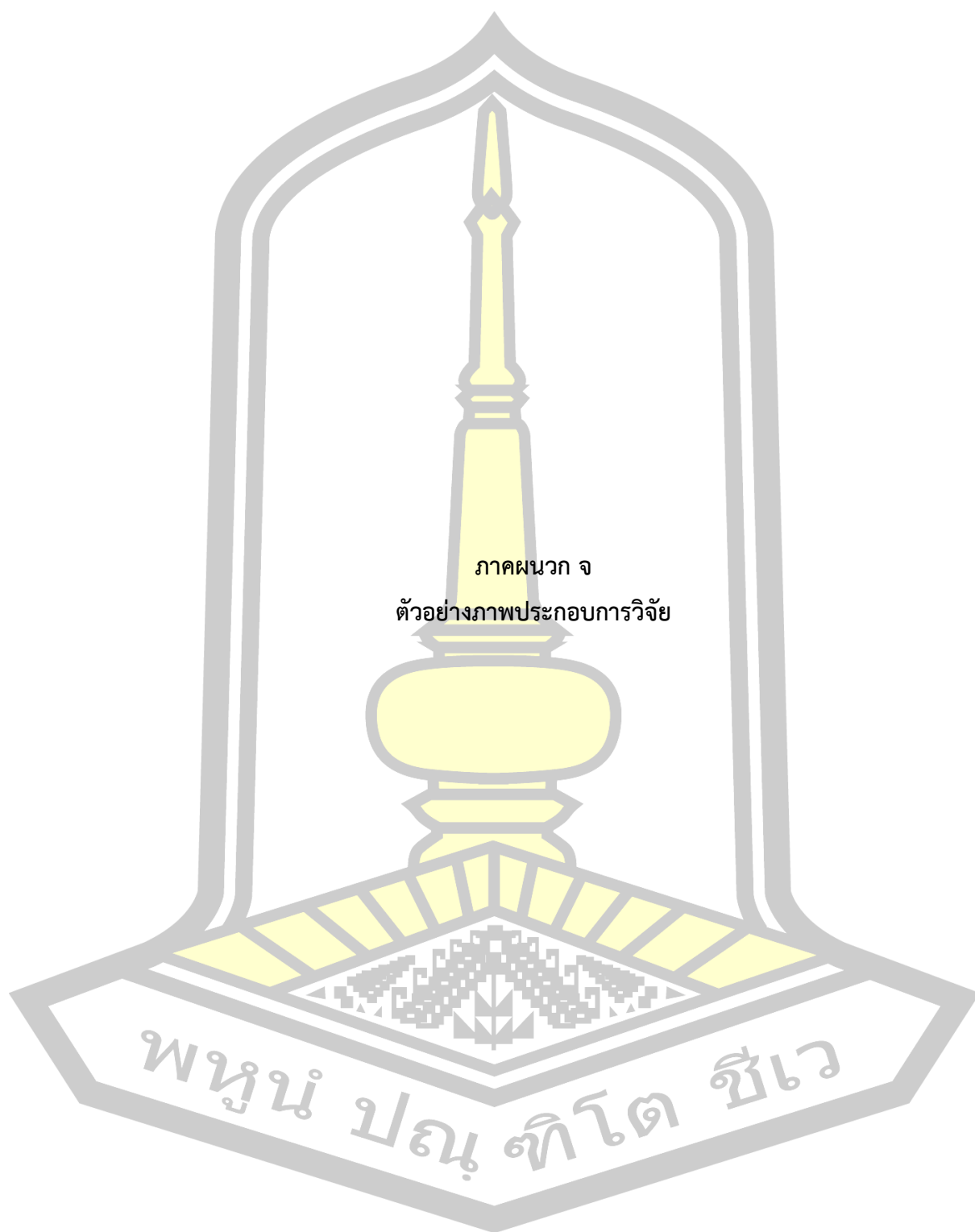
การประเมินผล

1. การประเมินความรู้ความเข้าใจของตนเอง ก่อนและหลังการพัฒนา
2. การประเมินความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก
3. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

กิจกรรมย่อย

1. เรียนรู้การใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้จากวิทยากรและศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารประกอบการบรรยาย และทำใบกิจกรรม
2. การออกแบบกิจกรรมการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
3. การนำเสนอแนวทางการใช้สื่อ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้



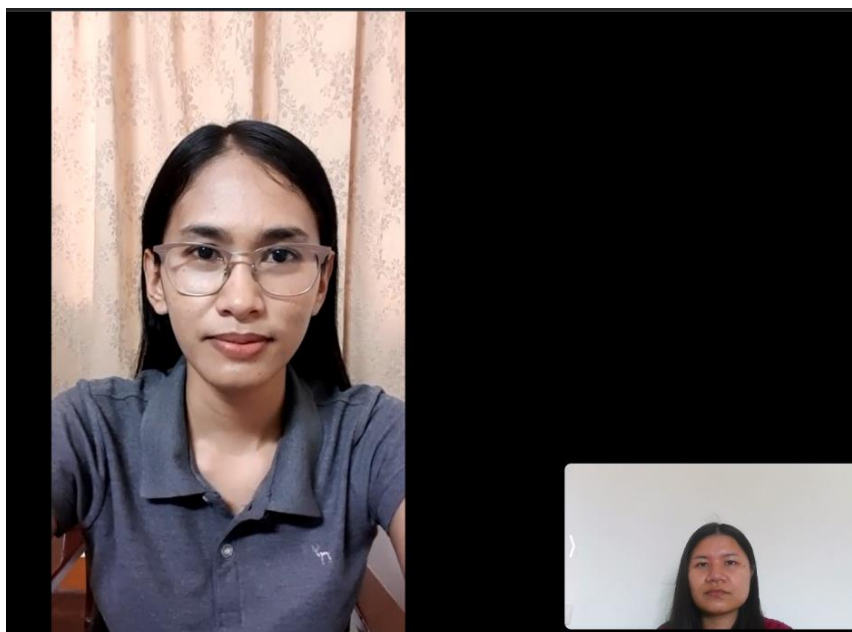




การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจาก
ครูปฐมวัย โรงเรียนบ้านปะต๋อวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2566



การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
จากครูปฐมวัย โรงเรียนบ้านดอนยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2566



การศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูปฐมวัยด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากครูปฐมวัย โรงเรียนอนุบาลลำปลายมาศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

วันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ.2566



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวสุณัฐา นวนิล
วันเกิด วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2537
สถานที่เกิด อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 46/2 หมู่ที่ 10 ตำบลหนองไผ่
อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ รหัสไปรษณีย์ 33000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน รับราชการครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนอนุบาลประโคนชัย (อำนวยการราษฎร์วิทยาการ)
อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ 31140
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2555 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสตรีสิริเกศ
จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2560 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.)
สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2566 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภัโต ชีเว