



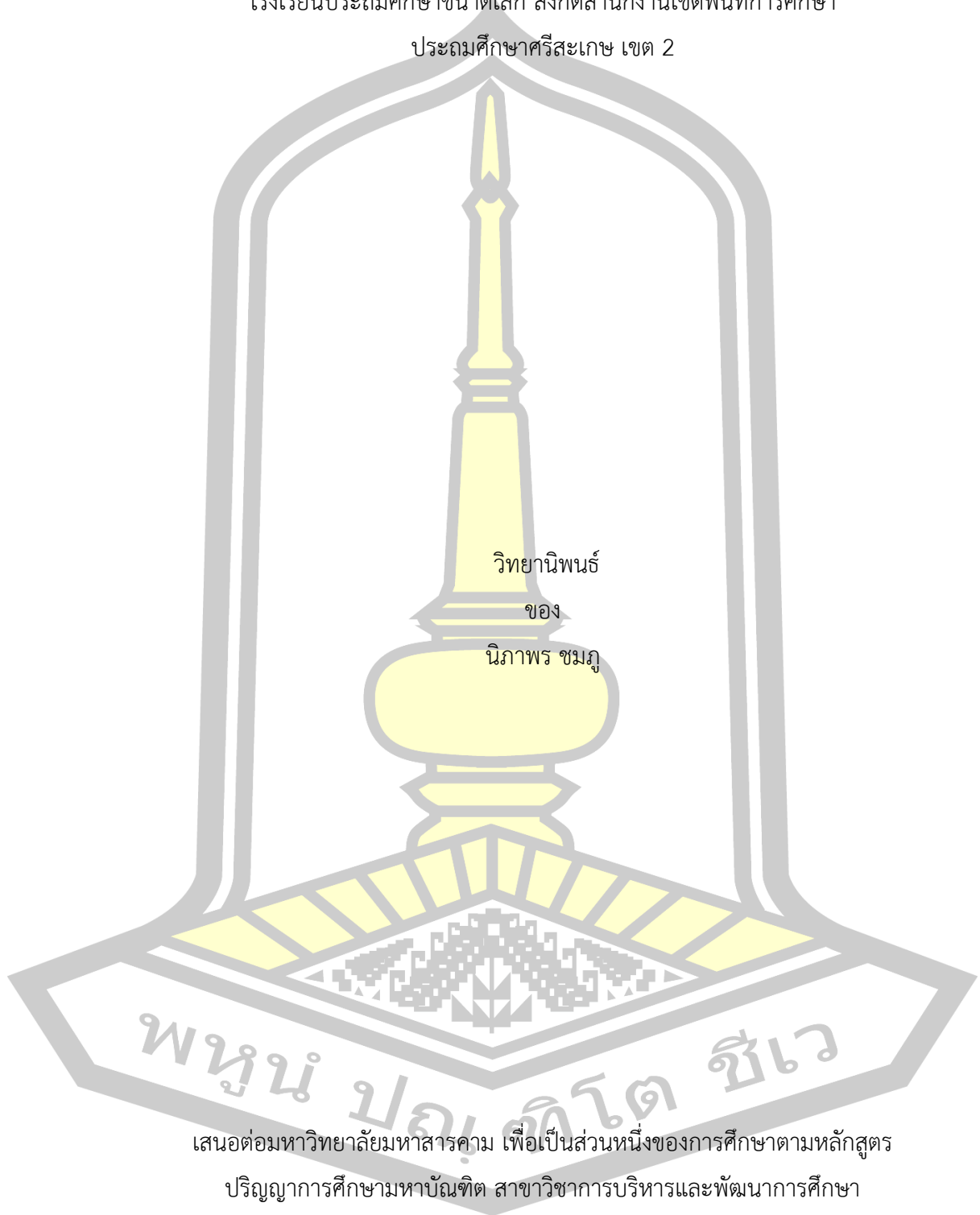
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
นิภาพร ชมภู

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มกราคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2



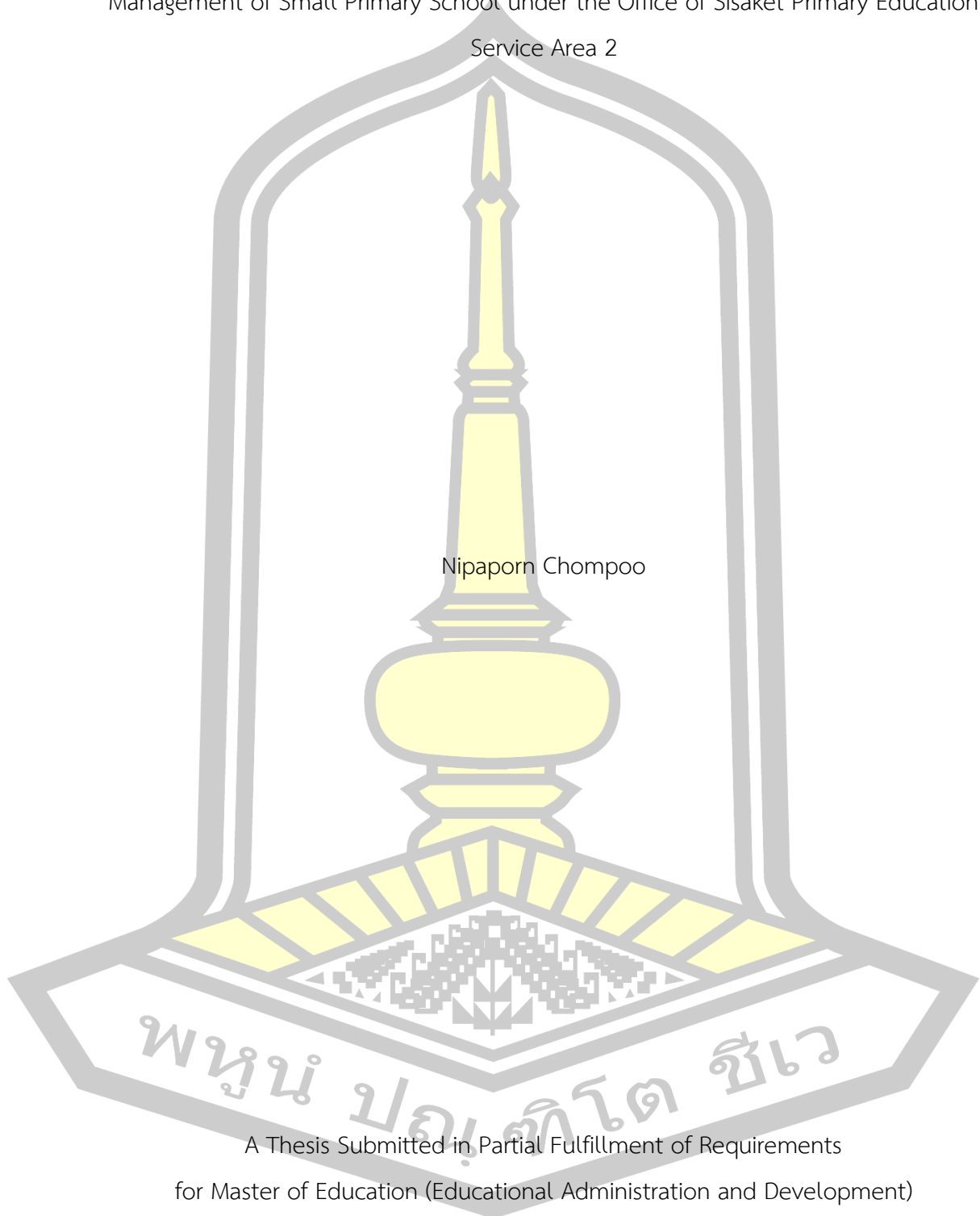
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มกราคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development of Teacher Competency Strengthening Program of Active Learning
Management of Small Primary School under the Office of Sisaket Primary Education

Service Area 2



Nipaporn Chompoo

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

January 2025

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวนิภาพร ชมภู แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. ลักษณ์ สริวัฒน์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รศ. ดร. ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2		
ผู้วิจัย	นิภาพร ชมภู		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีรชัย จิตรนันท์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

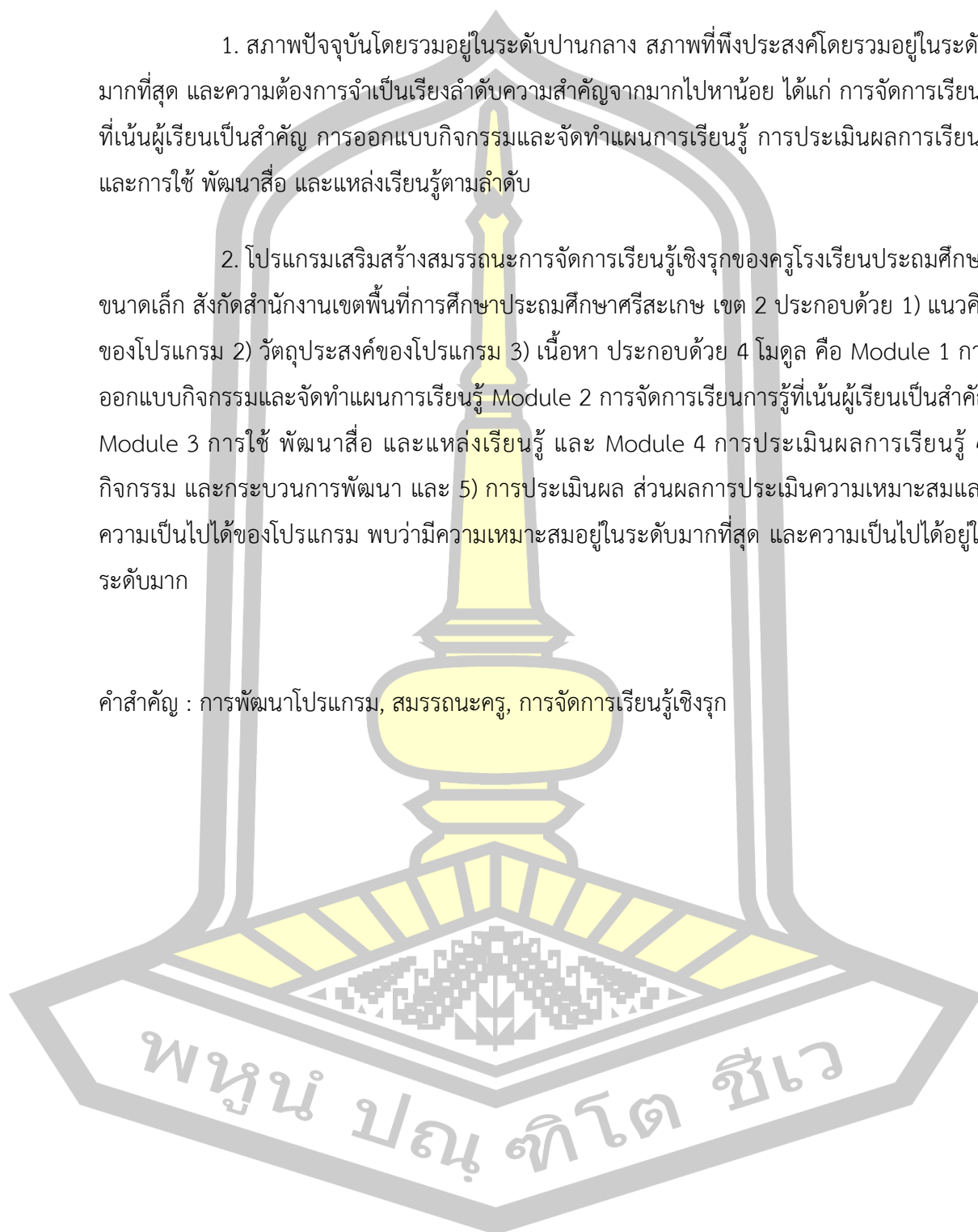
การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 2) ออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 การดำเนินการวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 226 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูที่เป็นต้นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้และการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ประกอบด้วย 1) แนวคิดของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 4 โมดูล คือ Module 1 การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ Module 2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 3 การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ และ Module 4 การประเมินผลการเรียนรู้ 4) กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา และ 5) การประเมินผล ส่วนผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, สมรรถนะครู, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก



TITLE	Development of Teacher Competency Strengthening Program of Active Learning Management of Small Primary School under the Office of Sisaket Primary Education Service Area 2		
AUTHOR	Nipaporn Chompoo		
ADVISORS	Assistant Professor Thatchai Chittranun , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the current condition, desired condition, and modified priority needs Index of active learning management by teachers at small-sized primary schools under the Sisaket Primary Education Service Area Office 2, and 2) design and evaluate a program to enhance the competency of active learning management for teachers at small-sized primary schools under the Sisaket Primary Education Service Area Office 2. The research was conducted using a mixed-methods approach, divided into two phases. Phase 1 studying the current condition, desired condition, and modified priority needs Index for active learning management by teachers. The sample group consisted of 226 teachers from small-sized primary schools under the Sisaket Primary Education Service Area Office 2, selected by stratified random sampling technique. The research instrument was a questionnaire on the current and desired conditions of active learning management competency of teachers at small-sized primary schools under the Sisaket Primary Education Service Area Office 2. Phase 2 focused on the developing of the program to enhance active learning management competency for teachers. The informants in this phase included three teachers who were best practice models and five educational experts, selected through purposive sampling technique. The research instruments used included a structured interview and a program evaluation form assessing the

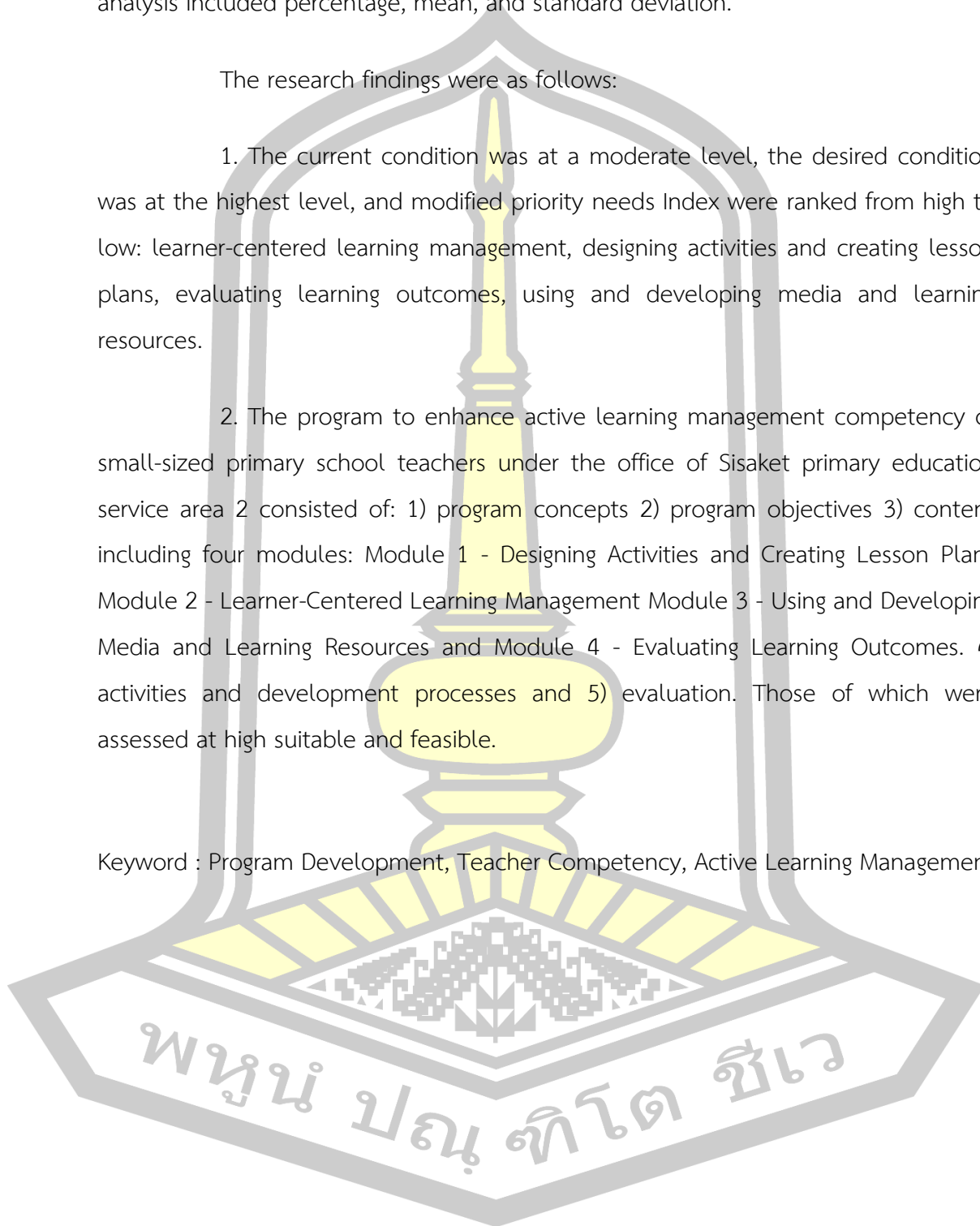
suitability and feasibility of the program. The statistical methods used for data analysis included percentage, mean, and standard deviation.

The research findings were as follows:

1. The current condition was at a moderate level, the desired condition was at the highest level, and modified priority needs Index were ranked from high to low: learner-centered learning management, designing activities and creating lesson plans, evaluating learning outcomes, using and developing media and learning resources.

2. The program to enhance active learning management competency of small-sized primary school teachers under the office of Sisaket primary education service area 2 consisted of: 1) program concepts 2) program objectives 3) content including four modules: Module 1 - Designing Activities and Creating Lesson Plans Module 2 - Learner-Centered Learning Management Module 3 - Using and Developing Media and Learning Resources and Module 4 - Evaluating Learning Outcomes. 4) activities and development processes and 5) evaluation. Those of which were assessed at high suitable and feasible.

Keyword : Program Development, Teacher Competency, Active Learning Management



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ลักขณา สรีวัฒน์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้แนวคิด ให้คำแนะนำตลอดจนการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนทางการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตา อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำวิจัยการดำเนินชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการประเมินและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย โดยให้คำแนะนำอย่างดียิ่งซึ่งเป็นส่วนสำคัญในงานวิจัยนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัวอันเป็นที่รัก และเพื่อนสนิท ที่คอยให้กำลังใจ ดูแลช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จ และคุณค่าของงานวิจัยครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อน้อมรำลึกถึงคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

นิภาพร ชมภู

พนุน ปณฺ ทิโต ชีเว

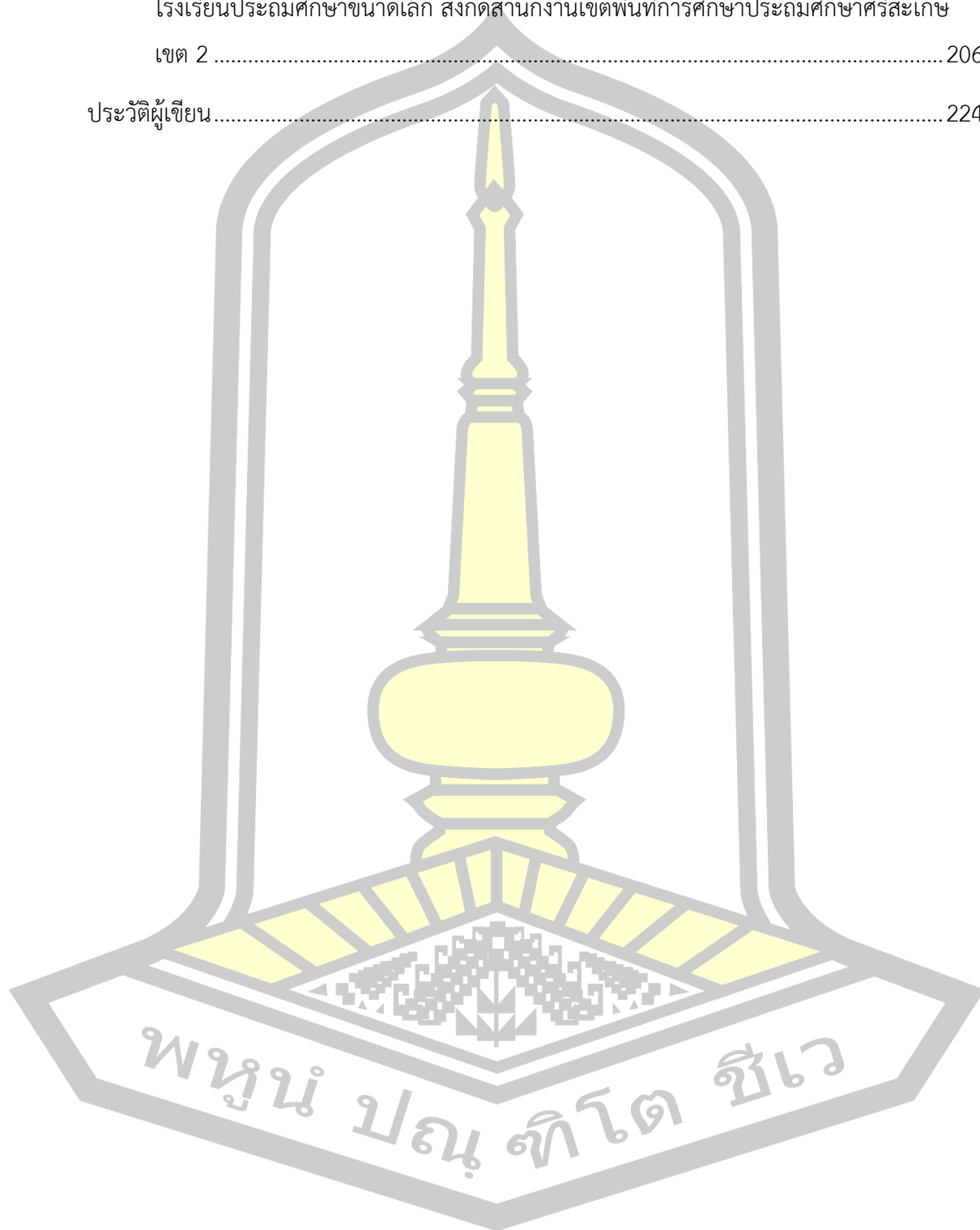
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
การบริหารสถานศึกษา.....	13
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	15
การเสริมสร้างสมรรถนะครู.....	55
แนวคิดหลักการพัฒนา 70: 20: 10.....	69
โปรแกรม และการพัฒนาโปรแกรม.....	72
การประเมินความต้องการความจำเป็น.....	79

บริษัทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2	82
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	84
งานวิจัยในประเทศ.....	84
งานวิจัยต่างประเทศ.....	89
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	91
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2	93
ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ...	98
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	105
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	105
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	106
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	146
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	146
สรุปผล	146
อภิปรายผล.....	147
ข้อเสนอแนะ.....	151
บรรณานุกรม.....	153
ภาคผนวก.....	164
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	165
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	168
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	185
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	190

ภาคผนวก จ ตัวอย่างโปรแกรมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ
เขต 2 206

ประวัติผู้เขียน..... 224



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	20
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	22
ตาราง 3 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้	27
ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้	29
ตาราง 5 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	34
ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	37
ตาราง 7 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้	42
ตาราง 8 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้	44
ตาราง 9 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการประเมินผลการเรียนรู้.....	51
ตาราง 10 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการประเมินผลการเรียนรู้	53
ตาราง 11 การวิเคราะห์วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	66
ตาราง 12 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	68
ตาราง 13 การวิเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรม.....	74
ตาราง 14 การวิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรม.....	78
ตาราง 15 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	94
ตาราง 16 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	106
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ จำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.....	108

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้	109
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ...	111
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้	113
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้.....	115
ตาราง 22 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู.....	122
ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.....	144
ตาราง 24 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.....	186
ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึง ประสงค์ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิง รุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2	188

สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
ภาพประกอบ 2 ระยะเวลาของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	92
ภาพประกอบ 3 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.....	139
ภาพประกอบ 4 Module 1 การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้.....	140
ภาพประกอบ 5 Module 2 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	141
ภาพประกอบ 6 Module 3 การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้.....	142
ภาพประกอบ 7 Module 4 การประเมินผลการเรียนรู้.....	143



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงของ Digital Revolution ที่มีการใช้อินเทอร์เน็ตเชื่อมต่อทางเครือข่ายในรูปแบบ Internet of Thing (IoT) และการเปลี่ยนแปลงของโลกในมุมมองของ VUCA World กล่าวคือ สถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมที่มีการผันผวนสูง ไม่แน่นอน มีความซับซ้อน ไม่ชัดเจน อีกทั้งปัจจุบันประชากรโลกกำลังเผชิญอยู่กับโรคระบาดโควิด-19 (Covid-19) ซึ่งเป็นปัจจัยเร่งที่ทำให้คนทำงานเห็นความสำคัญของการสร้างทักษะใหม่ ๆ และอาชีพใหม่ ๆ ด้านดิจิทัล ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะช่วยพัฒนาภาคธุรกิจให้เติบโตและขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน การยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติและเป็นรากฐานที่สำคัญที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และมีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก การศึกษาถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพและมีสรรณะให้พร้อมรับมือต่อแรงกดดันภายนอกของโลกที่กำลังเกิดขึ้นได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่ให้ความสำคัญและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา มีวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่ดีสมวัยทุกด้าน มีการปฏิรูปการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ปรับบทบาทครูให้เป็นยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ และสร้างระบบการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีกรอบทิศทางในการจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-

2570) ที่มีเป้าหมายการพัฒนาคน โดยเฉพาะหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต รวมทั้งนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2566 ที่ได้กำหนดโดยสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ ของประเทศดังกล่าว

ข้างต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การพัฒนาการศึกษาของชาติสัมฤทธิ์ผล และเป็นอาชีพที่มีการสอนที่ส่งผลถึงกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาเด็ก ดังนั้นครูจึงมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ครูจึงมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 4) ฉบับ 4 พ.ศ. 2562 มีสาระสำคัญส่วนหนึ่งซึ่งถือเป็นหัวใจของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในหมวดที่ 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ กระบวนการผลิต และการพัฒนาครูต้องกระทำอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) นอกจากนี้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ยังได้บัญญัติมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการประกอบวิชาชีพครู โดยกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องนำมาตรฐานวิชาชีพไปใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประกอบวิชาชีพครูสภา ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานไว้ 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ซึ่งการจัดการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งในมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน และเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดสมรรถนะครูไว้ 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งการจัดการเรียนรู้นับว่าเป็นหนึ่งในสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุตามความต้องการขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำเอาสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2554)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นหน่วยงานหลักที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาส ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ 2566 ทั้งหมด 9 จุดเน้น ซึ่งจุดเน้นที่ 6 เกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนรู้ใช้ในชั้นเรียนโดยตรง กล่าวคือมีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ

เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนมีส่วนร่วม และมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) มีการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และสมรรถนะของผู้เรียน (Assessment for learning) ทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) สร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) แสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยความหมาย (Meaningful learning) ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ มีความเข้าใจในตนเอง ใช้สติปัญญา คิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) จะเห็นได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ปี พ.ศ. 2562-2564 พบว่า โรงเรียนที่ขับเคลื่อนด้วยกระบวนการ Active learning ทั้งโรงเรียน มีจำนวน 13,268 โรงเรียน ขับเคลื่อนเป็นบางส่วนจำนวน 6,106 โรงเรียน มีครูที่ได้รับการพัฒนาด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning จำนวน 238,721 คน และยังไม่ได้รับการพัฒนาจำนวน 27,126 คน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคต การพัฒนาสมรรถนะจึงเป็นสิ่งสำคัญและความต้องการสูงสุดในองค์กรคือ การบรรลุเป้าหมาย และประเด็นสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน สามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน (Mogan and other, 2006 ; Castillo, 2005)

การเตรียมผู้เรียนเพื่อดำรงชีวิตและทำงานในศตวรรษที่ 21 เป็นงานที่ซับซ้อนและแตกต่างกันอย่างมากเมื่อเทียบกับศตวรรษที่ผ่านมา ทั้งนี้ ด้วยภาวะที่ท้าทายของภาวะโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยี การอพยพถิ่นฐาน การแข่งขันระดับนานาชาติ การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม ล้วนทำให้ทุกประเทศต้องกำหนดกรอบความคิดการเรียนการสอนทักษะใหม่

เพื่อตอบรับกับศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม ทั้ง ๆ ที่ยอมรับกันว่าทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องล้วนเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องนำไปสู่การปฏิบัติ แต่จากปรากฏการณ์จริงพบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่ในประเทศต่าง ๆ ของโลก โดยประเทศในกลุ่มกำลังพัฒนา ผู้เรียนยังไม่สามารถเรียนรู้ทักษะของศตวรรษที่ 21 ได้มาจากเหตุผล 3 ประการ ได้แก่ (1) การสอนส่วนใหญ่ยังเป็นรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งครูสอนเฉพาะความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริงด้วยการบรรยายและตำรา (2) หากผู้เรียนไม่ได้รับการสอนโดยตรงและชัดเจนในชั้นเรียนที่โรงเรียน ผู้เรียนจะไม่สามารถเรียนรู้จากที่อื่นได้ด้วยตนเอง ด้วยขาดทักษะการคิดและการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ (3) การวัดการประเมินผล ซึ่งทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งที่วัดและประเมินได้ยากกว่าการวัดความจำ ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมที่เคยใช้มา เมื่อครูไม่สามารถวัดได้ก็เลยที่จะลดการสอนทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อมิให้ต้องเกี่ยวข้องกับการวัดและประเมิน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) จะเห็นได้ว่าปัญหาของการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย ทั้งจากตัวครูผู้สอน นักเรียน และการวัดประเมินผลที่ยังยึดติดกับรูปแบบในอดีต

ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กจะประสบปัญหาคล้ายคลึงกันใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านความพร้อมเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และที่สำคัญคือด้านการเรียนการสอน ซึ่งพบว่าครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลาและไม่เต็มความสามารถ เพราะมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนที่ครูจำนวนหนึ่งต้องปฏิบัติ ทั้งในสังกัดเดียวกันและต่างสังกัด หลักสูตรและแผนการเรียนรู้ไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งมีสาเหตุมาจากโรงเรียนได้รับงบประมาณน้อย ซึ่งในท้ายที่สุดก็ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไปด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) จะเห็นได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเกี่ยวเนื่องกับครูผู้สอนทั้งทางตรงและทางอ้อม และส่งผลต่อเนื่องไปที่กระบวนการเรียนการสอน รวมถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนด้วย ซึ่งปัญหาที่โรงเรียนขนาดเล็กประสบล้วนเป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนรู้ Active learning ทั้งสิ้น

การศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครู มีประเด็นสำคัญที่พบดังนี้ 1) ระบบการพัฒนาครูของประเทศยังไม่มีหน่วยงาน หรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับ ติดตาม วางระบบ และวางแผนการพัฒนาในภาพรวม 2) การพัฒนาครูประจำการยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ 3) การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของ

ห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง
 ขาดการค้นหาคำจำเป็นในการพัฒนาครูที่แท้จริง 4) การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ
 ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาสั้น ไม่เหมาะกับ
 เนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยาย ฝึกอบรม และพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรม
 การเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นหลักการ/ทฤษฎี มากกว่าการลงมือปฏิบัติ 5) การพัฒนา
 ครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรม หรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงครูออกจาก
 ห้องเรียนส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหาในโรงเรียนที่มี
 ครูไม่ครบชั้น 6) การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
 7) ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้
 และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภา
 การศึกษา, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้ดำเนินการพัฒนาการจัดการ
 เรียนรู้เชิงรุกของครูตามจุดเน้นที่ 6 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้
 ผู้เรียนมีส่วนร่วม และมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการใช้ปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ
 (Active Learning) ได้ดำเนินการผ่านกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับ
 การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายร้อยละของสถานศึกษาที่มี
 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในปี 2566 เป็นร้อยละ 80 และในปี 2567 เป็นร้อยละ
 85 ตามลำดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้ดำเนินการตามแผน
 กลยุทธ์โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูมีสมรรถนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ
 อีกทั้งยังมีการประกวดครูต้นแบบที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเยี่ยมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก
 (Active Learning) และมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงรุกจากครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 อีกด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2, 2566)

จากการศึกษาสภาพปัญหาและความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
 เชิงรุกของครู ผู้วิจัยจึงต้องการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา
 ขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อให้ครูมีความรู้
 ทักษะ และคุณลักษณะอันก่อให้เกิดสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถพัฒนาชั้นเรียน
 ด้วยตนเองได้อย่างมีอาชีพ นำพากระบวนการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ตั้งไว้
 ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
2. เพื่อออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ทั้งผู้บริหาร ครู ตลอดจนนักเรียนที่เป็นผลผลิตของการศึกษา ดังนี้

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 สำหรับการวางแผนออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความเหมาะสมกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 สำหรับใช้เป็นโปรแกรมพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของนักวิชาการ นักการศึกษา และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และได้สังเคราะห์ข้อมูลได้แนวคิดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 4 องค์ประกอบ คือ 1) การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยเป็น 2 ระยะ เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 120 โรงเรียน จำนวน 526 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 226 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของเคจซีมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ระยะที่ 2 การออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาจากโรงเรียนที่มีครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูต้นแบบด้านการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนละ 1 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 3 คน

ตอนที่ 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ อัมพิกา ภูเดช (2551) ; ไพบุลย์ เปานิล (2546) ; สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552) ; ไพศาล เครือแสง (2556) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) และ Meyers and Jones (1993) ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ และ 4) ด้านการประเมินผล การเรียนรู้

2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของยนต์ ชุ่มจิต (2535) ; นิศตาร์ก เวชยานนท์ (2548) ; สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และ พัฒนาเทคโนโลยีแห่งชาติ (2550) ; จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) และพศิน แดงจวง (2558) ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูได้ 5 องค์ประกอบ คือ ดังนี้ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงานจากบุคคลหรือองค์กรภายนอก 4) การศึกษาต่อ และ 5) การนิเทศการจัดการเรียนรู้

3. แนวคิดหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2559 ; Lombardo and Eichinger, 1996 และ Charles and Wargnier, 2013) ประกอบด้วย 1) ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 2) ร้อยละ

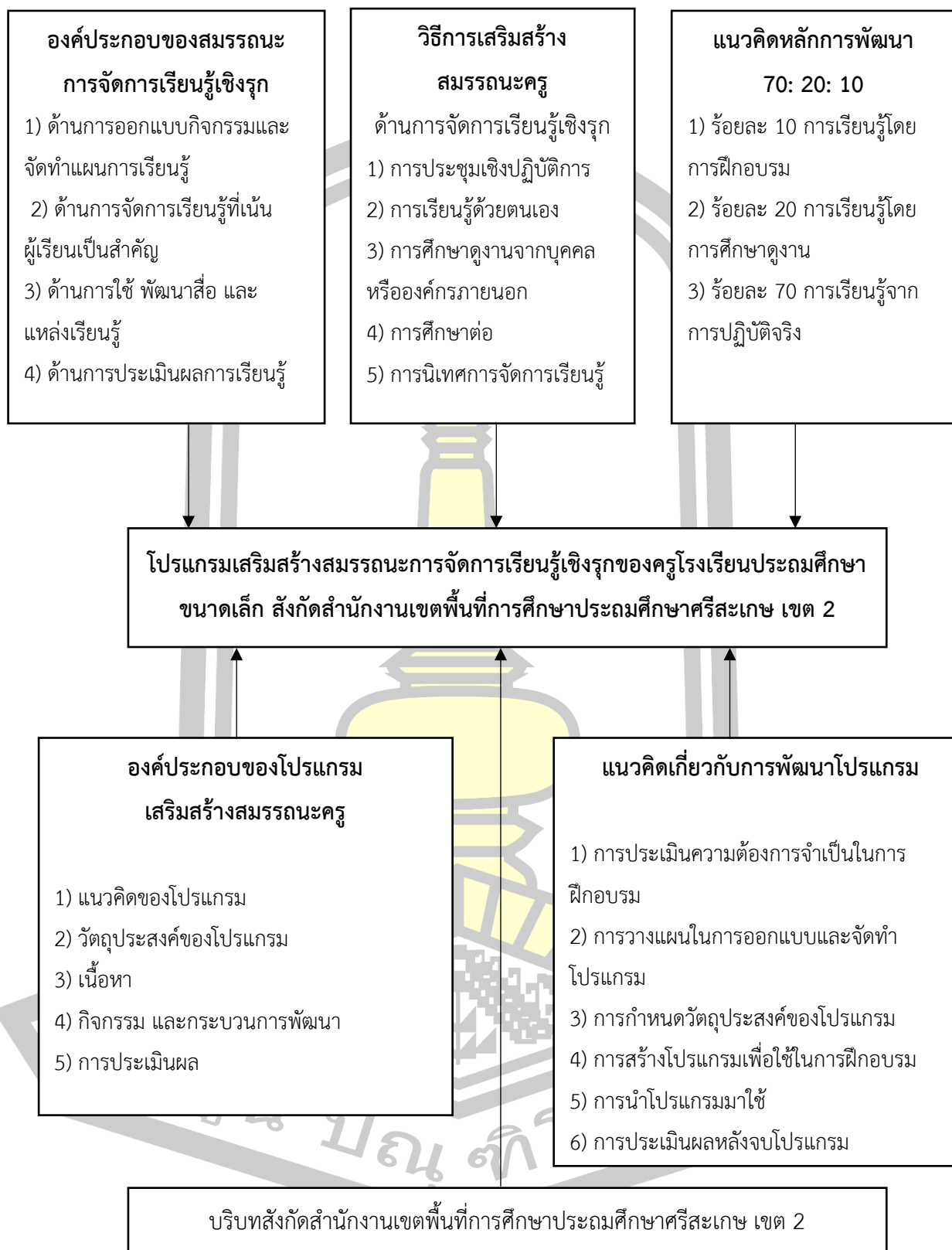
20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมจากการเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ และ 3) ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากการอบรมหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของธำรง บัวศรี (2542) ; สุมิตรา พงศธร (2550) ; Boone (1992) ; Caffarella (2002) และ Charney และ Conway (2005) ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แนวคิดของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา และ 5) การประเมินผล

5. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมประกอบด้วย Barr and Keating (1990) ; Houle (1996) ; Caffarella (2002) ; Spark and Loucks-Horsley (2003) และ Carolyn (2013) ได้การพัฒนาโปรแกรม 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การวางแผนในการออกแบบและจัดทำโปรแกรม 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม 4) การสร้างโปรแกรมเพื่อใช้ในการฝึกอบรม 5) การนำโปรแกรมมาใช้ และ 6) การประเมินผลหลังจบโปรแกรม

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยข้างต้น นำมาใช้สำหรับเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมที่มีขั้นตอน วิธีการ แนวทางการปฏิบัติที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทักษะคิด/แรงจูงใจของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 1) แนวคิดของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา และ 5) การประเมินผล

2. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านประสบการณ์เดิม เชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ตามความสนใจหรือความต้องการของผู้เรียนเอง โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา และเน้นการพัฒนาให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง อันได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่าจากกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ทำให้เห็นภาพรวมของกระบวนการเรียนรู้ ตั้งแต่การวิเคราะห์ผู้เรียน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบยุทธวิธีในการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อการสอน ตลอดจนการออกแบบเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ที่จะทำการเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้

2.2 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงตามความถนัดและความสนใจของแต่ละคนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสร้างปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน และเสริมสร้างทักษะการคิด ครูลดบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้จะทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริง และมีความสุขกับการเรียนรู้มากขึ้น

2.3 การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือประกอบการเรียนรู้ที่ทำให้การสอนของครู สามารถสื่อความไปถึงผู้เรียนได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ โดยสื่อการเรียนรู้ต้องมีความหลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสื่อการสอนจะกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนอาจเป็นสื่อที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรมก็ได้ ครูผู้สอนควรศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้นเรียนก่อนการออกแบบและใช้สื่อ และควรมีการประเมินผลการใช้สื่ออย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อให้สื่อมีคุณภาพ

2.4 การประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดมา พิจารณาตัดสินว่า ผู้เรียนสามารถบรรลุตามจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาเพียงใด ครูผู้สอนต้อง สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีคุณภาพ มีเกณฑ์การประเมินที่ ชัดเจน สามารถประเมินผู้เรียนได้อย่างหลากหลายและสอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียน เปิดโอกาส ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง และครูผู้สอนต้องนำผลการประเมินมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

3. การเสริมสร้างสมรรถนะครู หมายถึง การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทศนคติ/แรงจูงใจของครูในการจัดการเรียนรู้ โดยใช้หลักการพัฒนา 70: 20: 10 ซึ่งร้อยละ 10 เป็นการเรียนรู้โดยการฝึกอบรม ร้อยละ 20 เป็นการเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน และร้อยละ 70 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

4. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูในด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

5. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง สภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่และสภาพอันพึงประสงค์อันเป็นสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้น หากสองสิ่งแตกต่างกัน มากก็จะเป็นปัญหา ผู้บริหารจำเป็นต้องหาแนวทางเพื่อลดช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและ สภาพอันพึงประสงค์

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ และลูกจ้างที่จัดการเรียนรู้ และส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียน

7. ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ภายใต้งัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการ ศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียน ขนาดเล็กในสังกัด จำนวน 120 โรงเรียน และมีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 179 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และ
รวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการวิจัย ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
2. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. การเสริมสร้างสมรรถนะของครู
4. แนวคิดหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10
5. โปรแกรม และการพัฒนาโปรแกรม
6. การประเมินความต้องการจำเป็น
7. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด มีสิทธิหน้าที่
และขอบเขตวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมายชัดเจน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา
คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมและวัฒนธรรมในการ
ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งการบริหารสถานศึกษาได้มีนักการศึกษาเสนอความหมายของ
การบริหารสถานศึกษา ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2538) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง
การบริหารทั้งหมดภายในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการเรียนการสอนทั้งหมด นับตั้งแต่
เรื่องของหลักสูตร กระบวนการ การเรียน การวัดผล ซึ่งปัจจุบันอาจจะเรียกใหม่ว่า เป็นงานด้าน
การเรียนรู้ของผู้เรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ

บรรยงค์ โตจินดา (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง
กระบวนการจัดกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่จะสนับสนุนการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้สัมฤทธิ์ผลตาม

ความมุ่งหมายของสังคมและตามภาระหน้าที่ของโรงเรียน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ งานบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานการเงิน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานบุคคล งานบริหารทั่วไป การบริหารงานดังกล่าวงานบริหารบุคคลนับเป็นงานที่มีความสำคัญมากงานหนึ่ง เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยและองค์ประกอบเดียวที่มีอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด มีความคาดหวัง มีปฏิภริยาและมีความต้องการพัฒนาในตัวเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสนใจต่อบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้การบริหารโรงเรียนได้รับความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ได้ในที่สุด

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่าย เพื่อให้นักเรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญา รวมทั้งการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไป

ปรียาพร วงคอนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การจัดกิจกรรมทุกอย่างเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้เสนอความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคล และกลุ่มผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการที่สามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติการประยุกต์ศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร

จากความหมายของการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ซึ่งแบ่งการบริหารงานเป็น 4 กลุ่มงานหลัก อันได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา การบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องอาศัยความร่วมมือกับหลายฝ่าย ไม่สามารถที่จะทำสำเร็จด้วยตัวคนเดียวได้ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ รวมทั้งเครือข่ายความร่วมมือที่ดีด้วย

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. ความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2553) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเกิดการเรียนรู้สูงสุด โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดระดับสูง อันได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

สถาพร พงษ์พิบูล (2555) กล่าวถึงสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกว่าเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรค์ทางปัญญา (Constructivism) โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้เป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการเชื่อมโยงความรู้เก่าและความรู้ใหม่ โดยมีสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยกระบวนการเรียนรู้ขั้นสูง จากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมาย และนำไปปรับใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Meyers และ Jones (1993) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ว่า เป็นความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือทำผ่านประสบการณ์ของผู้เรียนเอง และเน้นการแก้ปัญหาจากสิ่งที่ใกล้ตัวหรือสิ่งที่ผู้เรียนสงสัย โดยกิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้นักเรียนได้รับข้อมูล เกิดความคิดรวบยอด หรือทักษะใหม่ ๆ โดยเฉพาะทักษะการคิดจากการเรียนรู้

Grabinger (1996) ได้เสนอความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนรู้เชิงรุก เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติเอง ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ เรียกว่าเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย นับว่าการเรียนรู้ในระดับลึก ผู้เรียนจะสร้างความเข้าใจ โดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมที่มีแยกแยะความรู้ใหม่ที่ได้รับกับความรู้เก่าที่มีสามารถประเมินต่อเติมและสร้างแนวคิดของตนเอง

Brandes และ Ginis (1996) ได้เสนอความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน สะท้อนแนวคิดและความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้

จากการศึกษาความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผ่านประสบการณ์เดิม เชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ ตามความสนใจหรือความต้องการของผู้เรียนเอง โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา และเน้นการพัฒนาให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูง อันได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่าจากกิจกรรมการเรียนรู้

2. ความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ไว้ดังนี้

บุหงา วัฒนะ (2546) ได้เสนอความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ไว้ดังนี้

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนด้วยกัน
3. บรรลุผลสำเร็จทางด้านวิชาการ
4. เกิดทักษะทางการสื่อสารระหว่างกัน
5. มีการพัฒนาทักษะการคิดไปสู่การคิดระดับสูง
6. เกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาที่เรียน และเกิดแรงจูงใจต่อการเรียนรู้

ไชยยศ เรืองสุวรรณ (2553) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุก

ไว้ดังนี้

1. เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพทางการคิด ทั้งการคิด การแก้ปัญหา และการนำไปประยุกต์ใช้

2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สูงสุด

3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

4. กิจกรรมเน้นการสร้างความร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน

5. ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการกลุ่ม เช่น การแบ่งหน้าที่กันทำงาน การมีวินัย ฝึกการรับผิดชอบร่วมกัน

6. เป็นกระบวนการที่ฝึกให้ผู้เรียนอ่าน ฟัง คิด อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง

8. เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศและ หลักการสู่การสร้างความคิดรวบยอด

9. ครูเป็นผู้สนับสนุน และอำนวยความสะดวก โดยปล่อยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

10. องค์ความรู้เกิดจากประสบการณ์ และการสรุปทบทวนบทเรียนของผู้เรียน

จิตณรงค์ เอี่ยมสำอางค์ (2559) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้เชิงรุก ส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิดและการกระทำของผู้เรียน การมีวิจารณ์ญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนจะมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้วิจารณ์ญาณในการคิดและตัดสินใจต่อการลงมือทำ โดยครูเป็นอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำ และกระตุ้น เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการคิดขั้นสูงในการใช้อุปกรณ์ต่างในการปฏิบัติงานหรือในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

2. การเรียนรู้เชิงรุกส่งเสริมกระบวนการกลุ่มอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในภาพรวม

3. การเรียนรู้เชิงรุก ทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจ และทุ่มเทในการเรียน ผู้เรียนแสดงความรู้ความสามารถเมื่อผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ถ้าผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเขาก็จะทุ่มเท มุ่งเรียนรู้และใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานที่ทำสำเร็จ

Bonwell และ Eison (1991) ได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ว่า การเรียนโดยใช้เทคนิคเข้ามามีประกอบนั้นเป็นการเพิ่มพลังทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เช่น การเรียนในรูปแบบที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจมากกว่าการเรียนแบบเดิม ๆ ความสำเร็จจากการศึกษาของผู้เรียนถูกนำมาทดลองในการสอนรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบ Active Learning จึงทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิดและการเขียนได้ด้วยตนเอง

Siliberrman (1996) ได้เสนอความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการทำกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการซึมซับจากสิ่งที่ได้ยิน ซึ่งการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจเรียนและได้ฝึกการทำกิจกรรม เมื่อผู้เรียนได้ตระหนักว่าผู้เรียนเป็นคนที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ผู้เรียนก็จะมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นและได้ฝึกกระบวนการคิดต่าง ๆ เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การเรียนรู้แบบ Active Learning ไม่ได้เสริมสร้างทักษะกระบวนการคิดเพียงอย่างเดียว แต่ยังเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีของการทำงานร่วมกัน เช่น ความรับผิดชอบ การแสดงความคิดเห็น และการยอมรับความคิดเห็นของกันและกันเป็นต้น

จากความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สูงสุดตามความสมัครใจและความต้องการของนักเรียน การเรียนในรูปแบบที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียนรู้ กิจกรรมในชั้นเรียนที่ Active ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะหลายอย่างไป

พร้อมกัน โดยเฉพาะทักษะการคิดขั้นสูง และการลงมือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันก็นำมาซึ่งทักษะทางสังคมอีกด้วย

3. องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

อัมพิกา ภูเดช (2541) ได้กล่าวว่างค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่

1. การมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Appealing Materials)
2. ผู้เรียนมีโอกาสลงมือปฏิบัติ (Opportunities for Manipulation)
3. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรมและกลวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

Choices for Children)

4. ผู้เรียนได้สื่อสารเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังทำกับผู้อื่น (Language from Children)
5. การได้รับการสนับสนุนกระตุ้นให้ลงมือทำสิ่งที่ท้าทายจากผู้ใหญ่ (Adult Support)

Support)

ไพบูลย์ เปานิล (2546) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนดึงประสบการณ์เดิมของตนเองออกมาเชื่อมโยงหรืออธิบายปัญหาใหม่ที่พบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ หรือข้อสรุปการกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ครูอาจใช้สื่อแผ่นใส วีดิทัศน์ สถานการณ์จำลอง ตั้งคำถาม หรือสื่อกิจกรรมอื่น ๆ
2. การสร้างองค์ความรู้ หมายถึง โดยการตั้งประเด็นปัญหาหรือคำถามให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์มวลประสบการณ์ร่วมกัน อาจใช้คำถามหรือสถานการณ์จำลองที่ท้าทายอารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียน
3. การนำเสนอความรู้ หมายถึง การหลอมรวมแนวความคิดที่ได้จากการอภิปรายกลุ่มเข้ากับหลักการทฤษฎีที่ครูจัดเตรียมให้ หรือค้นคว้ามาจากแหล่งความรู้มาสังเคราะห์ ภายในกลุ่มผู้เรียนจนเกิดความเชื่อมั่นยอมรับว่าเป็นข้อเท็จจริง เช่น การนำปัญหาโทษภัยจากการสูบบุหรี่ หรือสิ่งเสพติดทุกชนิด ล้วนเกิดโทษภัยกับต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติโดยรวม จนผู้เรียนเป็นที่ยอมรับ
4. การประยุกต์ใช้ นำเสนอหรือลงมือปฏิบัติ หมายถึง การนำเสนอความรู้ที่นำต่อกลุ่มในห้องเรียน การนำเสนอต่อสาธารณะในลักษณะป้ายนิเทศ ป้ายโฆษณาหรือการเผยแพร่ทาง

สื่อมวลชน และหากผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ เช่น การลดและการเลิกสูบบุหรี่สิ่งเสพติด เพราะตระหนักและเชื่อในสิ่งที่พบ ถือว่าเป็นผลการเรียนรู้ที่คุณค่า

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย

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

ไพศาล เครือแสง (2556) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย

1. การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับการแก้ปัญหาตามสภาพจริง
2. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด การวางแผน การยอมรับการประเมินผล และการนำเสนอ
3. บูรณาการเนื้อหาวิชา เพื่อเชื่อมโยงความเข้าใจวิชาต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน
4. จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น
5. ใช้กลวิธีของกระบวนการกลุ่ม
6. จัดให้มีการประเมินผลโดยกลุ่มเพื่อน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ได้กำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้
2. ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก
4. ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน
5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้

Meyers และ Jones (1993) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐาน (Basic Elements) ประกอบด้วย การแสดงออกของผู้เรียน ทั้งการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน และการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting)
2. ยุทธวิธีการเรียนการสอน (Learning Strategies) ได้แก่ ซึ่งครอบคลุมถึง รูปแบบ วิธีสอน และเทคนิคที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่เน้นการสร้างความรู้ด้วยตนเอง
3. ทรัพยากรการสอน (Teaching Resources) เป็นสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ได้แก่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นสถานที่และบุคคล และรวมถึงบรรยากาศ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้วย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของ อัมพิกา ภูเดช (2541) ; ไพบูลย์ เปานิล (2546) ; สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2552) ; ไพศาล เครือแสง (2556) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) และ Meyers and Jones (1993) ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

องค์ประกอบของสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	อัมพิกา ภูเดช (2541)	ไพบูลย์ เปานิล (2546)	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา (2552)	ไพศาล เครือแสง (2556)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561)	Meyers และ Jones (1993)	ความถี่
1. การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6*
2. ผู้เรียนมีโอกาสลงมือปฏิบัติ	✓						1
3. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือก กิจกรรมและกลวิธีการแก้ปัญหาด้วย ตนเอง	✓						1
4. การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น	✓			✓			2
5. การได้รับการสนับสนุนกระตุ้นให้ลง มือทำสิ่งที่ท้าทาย	✓						1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	อัมพิกา ฤเดช (2541)	ไพบูลย์ เปานิล (2546)	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา (2552)	ไพศาล เครือแสง (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2561)	Meyers และ Jones (1993)	ความถี่
6. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		✓	✓	✓	✓	✓	5*
7. การสร้างองค์ความรู้ โดยเน้นทักษะ การคิด		✓					1
8. การนำเสนอความรู้		✓					1
9. การนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง		✓					1
10. การออกแบบกิจกรรมและจัดทำ แผนการเรียนรู้			✓	✓			2*
11. การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับ ผู้เรียน			✓				1
12. การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล			✓				1
13. การประเมินผล				✓	✓		2*
14. บูรณาการเนื้อหาวิชา				✓			1
15. จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อ การเรียนรู้				✓			1
16. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก					✓		1
17. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูล สะท้อนกลับ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการ เรียนรู้					✓		1
18. การแสดงออกของผู้เรียนทั้ง การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน และ การไตร่ตรองสะท้อนคิด						✓	1

จากตาราง 1 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของการใช้ และพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้มีค่าคะแนนความถี่สูงสุด ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป และนำองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันมาสังเคราะห์รวมกัน ได้องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ และ 4) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ตามตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	การสังเคราะห์ตัวชี้วัด
1) ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้	การสร้างองค์ความรู้โดยเน้นทักษะการคิด / การนำเสนอความรู้ / การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล / บูรณาการเนื้อหารายวิชา / จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ / การบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก / การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้
2) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ผู้เรียนมีโอกาสลงมือปฏิบัติ / ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเลือกกิจกรรมและกลวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง / การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น / การได้รับการสนับสนุนกระตุ้นให้ลงมือทำสิ่งที่ท้าทาย / การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ / การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน / การแสดงออกของผู้เรียนทั้งการฟังการพูด การอ่านการเขียนและการไตร่ตรองสะท้อนคิด
3) ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้	การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ / การมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Appealing Materials)
4) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้	การประเมินผล / การนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง / การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในแต่ละองค์ประกอบ มาศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดความหมายและตัวชี้วัด ดังนี้

1. ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้

1.1 ความหมายของการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

ชนาธิป พรกุล (2551) ได้เสนอความหมายของการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ หมายถึง การวางเค้าโครงของการสอนของครูที่ทำให้เห็นภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถือเป็นขั้นตอนในการเลือกวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนการสอน วิธีการสอน เทคนิคการสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้

Shambaugh และ Magliaro (1997) ให้ความหมายของการออกแบบการเรียนรู้ว่า หมายถึง กระบวนการเชิงระบบที่ใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน เพื่อจัดทำสิ่งที่จะช่วยให้นักออกแบบการเรียนรู้ สร้างสิ่งที่เป็นไปได้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

Smith และ Ragan (1999) ได้เสนอความหมายของการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการนำหลักการเรียนรู้และหลักการสอนไปวางแผนสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน

Gagné และคณะ (2005) ได้เสนอความหมายของการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ หมายถึง การนำหลักการเรียนรู้ไปออกแบบเหตุการณ์ ที่ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นอย่างมีเป้าหมายชัดเจน หรือที่เรียกว่า การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามที่คาดหวัง

Sims และ Koszalka (2008) ได้เสนอความหมายของการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมที่มีความสำคัญที่ทำให้เกิดการรวมกันของยุทธศาสตร์การสอน กิจกรรมการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุป ความหมายของการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ หมายถึง การวางเค้าโครงกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ทำให้เห็นภาพรวมของกระบวนการเรียนรู้ ตั้งแต่การวิเคราะห์ผู้เรียน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบยุทธวิธีในการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อการสอน ตลอดจนการออกแบบเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ ที่จะทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้

1.2 ตัวชี้วัดการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวชี้วัดการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

สัจด์ อุทรานันท์ (2529) กล่าวถึงตัวชี้วัดของการออกแบบการเรียนรู้และจัดทำแผนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. จุดประสงค์ของการเรียนรู้ ในการออกแบบการเรียนรู้ทุกครั้งจำเป็นจะต้องกำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อจะได้ช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ตามมาได้สะดวก
2. การประเมินสถานะของผู้เรียนก่อนสอน เป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะเรียนสิ่งใหม่ที่กำลังจะสอนหรือไม่ ถ้าพบว่าผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเพียงพอก็ดำเนินการออกแบบการเรียนรู้ต่อไปได้ แต่ถ้าหากพบว่าผู้เรียนยังมีพื้นฐานไม่เพียงพอจำเป็นจะต้องให้ความรู้พื้นฐานแก่ผู้เรียนเสียก่อน
3. การจัดกระบวนการออกแบบการเรียนรู้ เป็นขั้นที่ผู้สอนจะต้องตัดสินใจเลือกดำเนินกิจกรรมการออกแบบการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้
4. การประเมินผล เป็นขั้นที่ดำเนินต่อจากกิจกรรมการออกแบบการเรียนรู้เพื่อจะได้ทราบว่า ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด จุดประสงค์ของการออกแบบการเรียนรู้ การประเมินสถานะของผู้เรียนก่อนสอน การจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ คู่มือการจัดการระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้
5. ข้อมูลย้อนกลับ เป็นการนำเอาผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบพิจารณาแก้ไขการดำเนินงานในส่วนที่ 1, 2 และ 3 หากพบว่าส่วนไหนยังมีข้อบกพร่องก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ทิสนา แคมณี (2547) กล่าวถึงตัวชี้วัดของการออกแบบการเรียนรู้และจัดทำแผนการเรียนรู้มีดังนี้

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

ชนาธิป พรกุล (2551) ได้เสนอตัวชี้วัดการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ศึกษาหน่วยการเรียนรู้ในเรื่องเนื้อหาและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง
 2. ศึกษาผู้เรียนในเรื่องวิธีการเรียนรู้และความแตกต่างระหว่างบุคคล
 3. ศึกษารูปแบบการเรียนการสอน วิธีการสอน และเทคนิค การสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาและทำให้ผู้เรียนเกิดผลการเรียนรู้ตามที่คาดหวัง
 4. เลือกรูปแบบการเรียนการสอน หรือวิธีการสอน หรือเทคนิคการสอน
- ใน 1 หน่วยการเรียนรู้มักใช้รูปแบบการเรียนการสอน 1 รูปแบบ ร่วมกับหลายวิธีการสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ

5. กำหนดสื่อและแหล่งการเรียนรู้

6. เลือกวิธีและเครื่องมือวัดผล และตั้งเกณฑ์การประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอตัวชี้วัดในการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เหมาะสมกับหลักสูตร มาตรฐานสาระการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ เนื้อหาความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้กำหนดสื่อในกิจกรรมอย่างหลากหลายเหมาะสม สอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้
4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน
5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม และเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง

Briggs (1997) ได้เสนอตัวชี้วัดการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ระบุเป้าหมายการเรียนรู้
2. ศึกษาหลักสูตรหรือรายวิชา
3. เขียนจุดประสงค์
4. เตรียมการประเมินผลความสามารถของผู้เรียน
5. วิเคราะห์จุดประสงค์

6. ออกแบบยุทธศาสตร์การสอน
7. ออกแบบการเรียนการสอนหรือโมดูล
8. วัดผลและสรุป

Smith และ Ragan (1999) ได้เสนอตัวชี้วัดการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. คำนึงถึงผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ ตามหลักสูตร
2. คำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้
3. รู้จักประยุกต์ใช้หลักการเรียนการสอน วิธีสอน รูปแบบการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับระดับวัยของผู้เรียนและเนื้อหาสาระ
4. ใช้วิธีการและสื่อที่หลากหลาย
5. มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเรียนการสอนที่มีคุณภาพควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. มีการประเมินผลครอบคลุมทั้งกระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลผู้เรียน
7. องค์ประกอบการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กัน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ ของ สงัด อุทรานันท์ (2529) ; ทิศนา แจมณี (2547) ; ชนาธิป พรกุล (2551) ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ; Briggs (1997) ; Smith และ Ragan (1999) ข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบการเรียนรู้ ปรากฏดังตาราง 3



ตาราง 3 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้	สังต อุทรานันท์ (2529)	ทิศนา แซมณี (2547)	ชนาธิป พรกุล (2551)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	Briggs (1997)	Smith และ Ragan (1999)	ความถี่
1. การกำหนด และวิเคราะห์จุดประสงค์ของการเรียนรู้	✓				✓		2
2. การประเมินสถานะ ความแตกต่างและความต้องการของผู้เรียนก่อนสอน	✓	✓	✓	✓	✓		5*
3. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	✓	✓		✓		✓	4*
4. การเลือกวิธีและเครื่องมือวัดผล และตั้งเกณฑ์การประเมินผล	✓	✓	✓		✓	✓	5*
5. การให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการประเมิน	✓						1
6. การกำหนดเนื้อหาในการเรียนการสอน และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่สอดคล้องกับหลักสูตร		✓	✓	✓	✓	✓	5*
7. การออกแบบยุทธศาสตร์หรือยุทธวิธีในการสอน		✓	✓		✓		3*
8. สื่อการเรียนการสอน		✓	✓	✓		✓	4*
9. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้				✓			1
10. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ				✓			1
11. การนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้				✓			1

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบ กิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้	สังต อุทรานันท์ (2529)	ทีศนา แซมณี (2547)	ชนาธิป พรกุล (2551)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	Briggs (1997)	Smith และ Ragan (1999)	ความถี่
12. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา				✓			1
13. คำนิยามถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้						✓	1
14. การพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง						✓	1
15. องค์ประกอบการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กัน						✓	1

จากตาราง 3 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของการประเมินสถานะความแตกต่างและความต้องการของผู้เรียนก่อนสอน การเลือกวิธีและเครื่องมือวัดผล และตั้งเกณฑ์การประเมินผล และการกำหนดเนื้อหาในการเรียนการสอนและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังที่สอดคล้องกับหลักสูตร มีค่าคะแนนความถี่สูงสุด ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากค่าตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และนำองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันมาสังเคราะห์รวมกัน ได้ตัวชี้วัดขององค์ประกอบของด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ 7 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สถานะ ความแตกต่างและความต้องการของผู้เรียนก่อนสอน 2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และเนื้อหาในการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร 3) การออกแบบยุทธศาสตร์หรือยุทธวิธีในการสอน 4) การวางแผน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดทำแผนการเรียนรู้ 5) การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ 6) การเลือกวิธี เครื่องมือวัดผล และตั้งเกณฑ์การประเมินผล 7) การนำผลประเมินการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้ ตามตารางการสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ ดังนี้

ตาราง 4 การสังเคราะห์หัวข้อวัตขององค์ประกอบด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้

องค์ประกอบด้านการออกแบบกิจกรรม และจัดทำแผนการเรียนรู้	การสังเคราะห์หัวข้อวัต
1) การวิเคราะห์สถานะ ความแตกต่าง และความต้องการของผู้เรียนก่อนสอน	การประเมินสถานะความแตกต่างและความต้องการ ของผู้เรียนก่อนสอน
2) การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ผล การเรียนรู้ที่คาดหวัง และเนื้อหาในการ เรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร	การกำหนด และวิเคราะห์จุดประสงค์ของการเรียนรู้ / การกำหนดเนื้อหาในการเรียนการสอนและผลการ เรียนรู้ที่คาดหวังที่สอดคล้องกับหลักสูตร / คำนิยามถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้
3) การออกแบบยุทธศาสตร์หรือยุทธวิธีใน การสอน	การออกแบบยุทธศาสตร์หรือยุทธวิธีในการสอน
4) การวางแผน ออกแบบกิจกรรมการ เรียนรู้ และจัดทำแผนการเรียนรู้	การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ / เปิดโอกาสให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัด กิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ / จัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ / องค์ประกอบ การเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กัน
5) การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน และ แหล่งเรียนรู้	สื่อการเรียนการสอน
6) การเลือกวิธี เครื่องมือวัดผล และตั้ง เกณฑ์การประเมินผล	การเลือกวิธีและเครื่องมือวัดผล และตั้งเกณฑ์ การประเมินผล
7) การนำผลประเมิน การออกแบบการ เรียนรู้ไปใช้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรม การเรียนรู้	การให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการประเมิน / การนำผล การออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ / ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ ปรับปรุงพัฒนา / การพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้

วีระ ไทยพานิช (2551) ได้เสนอความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การปฏิบัติจริงในสิ่งที่เรียนมาซึ่งการปฏิบัติย่อย ๆ ก็จะเป็นการกระทำซ้ำ ๆ จุดมุ่งหมายสำคัญของการฝึกปฏิบัติซ้ำ ๆ เพื่อลงมือกระทำจริงและเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง

ชาติรี เกิดธรรม (2553) ได้เสนอความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง วิธีการซึ่งช่วยปลูกฝังให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อันก่อให้เกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้นี้จะช่วยเพิ่มบทบาทของผู้เรียนภายในห้องเรียน และลดบทบาทการบรรยายหน้าห้องเรียนลง ซึ่งผู้สอนจะปรับบทบาทจากการบรรยายเป็นหลัก เป็นการเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยจะต้องเตรียมสภาพห้องเรียนและวิธีการสอนที่เอื้อต่อแนวคิดนี้ ซึ่งกระบวนการนี้จะช่วยให้มีพัฒนาการของผู้เรียนสูงที่สุด

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้เสนอความหมายของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง เป็นแนวคิดหรือความเชื่อที่สนับสนุนให้คนเราปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ตามความถนัดและศักยภาพด้วยการศึกษาค้นคว้า ฝึกปฏิบัติ ฝึกทักษะจนถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะเชื่อว่าหากคนเราได้กระทำจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นเป็นแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ ใฝ่เรียน ผู้เรียนจะสนุกสนานที่จะสืบค้นหาความรู้ต่อไปมีความสุขที่จะเรียน

รพีพรรณ เทียมเดช (2557) ได้เสนอความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง รูปแบบการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองผ่านสื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของผู้เรียน โดยมีครูเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ซึ่งต่างจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั่วไปที่เน้นให้เด็กศึกษาค้นคว้าความรู้จากการสอนของครูโดยตรง แนวการจัดการเรียนรู้รูปแบบนี้เกิดขึ้นจากความเชื่อพื้นฐานที่ว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของตนเอง รวมไปถึงทักษะต่าง ๆ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงไม่ควรที่จะเป็นไปในแนวทางเดียว ควรมีความหลากหลายและตอบสนองได้กับเด็กทุกกลุ่ม

Geven และ Attard (2012) ได้เสนอความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง วิธีการศึกษาที่เน้นความต้องการของผู้เรียนมากกว่าการเรียนรู้ที่เน้นครูเป็นศูนย์กลางทางความรู้ ความคิด โดยเป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้เรียนหาความรู้ ศึกษาสิ่งที่ยากรู้ด้วยตนเองโดยครูเป็นผู้แนะนำ

กล่าวโดยสรุป ความหมายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงตามความถนัดและความสนใจของแต่ละคนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสร้างปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน และ

เสริมสร้างทักษะการคิด ครูลดบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้จะทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริง และมีความสุขกับการเรียนรู้มากขึ้น

2.2 ตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้

สมาน อัครวุฒิ (2551) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. ผู้สอนต้องคำนึงถึงพื้นฐาน ความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเป็นหลัก ไม่ใช่ความต้องการและความรู้สึกของครูเป็นหลัก แต่จุดมุ่งหมายปลายทางในการจัดการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตร
2. ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในแง่พื้นฐานการเรียนรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ ยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. เน้นการเรียนรู้ที่มีความหมาย เพื่อให้ผู้เรียนเห็นคุณค่า ความสำเร็จ จำเป็นของสิ่งที่เรียน ผู้เรียนจึงจะเกิดความใส่ใจต่อสิ่งนั้น
4. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้มากกว่าหรือเท่ากับเนื้อหาสาระที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเอง

หวน พิณรุพันธ์ (2551) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนมากที่สุด
3. เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง
4. เน้นพึ่งพาตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริง

ในชีวิตประจำวัน

5. เน้นการประเมินตนเองตามสภาพจริง และใช้แฟ้มสะสมผลงานช่วยกระตุ้นผู้เรียนให้ตื่นตัวตลอดเวลา
6. ร่วมกันสรุปประเด็นเน้นความร่วมมือ
7. เน้นรูปแบบการเรียนรู้ซึ่งอาจจัดได้ทั้งในแบบเป็นกลุ่มหรือ

เป็นรายบุคคล

ทิศนา แคมมณี (2556) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. ครูและนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันสำรวจความต้องการหรือความสนใจ
ของผู้เรียน

2. ครูมีการใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ในการกระตุ้นให้
นักเรียนเกิดความคิดขยายจากความคิดเดิมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

3. ครูมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด และ
กระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสมพื้นฐานของนักเรียน ได้แก่ ทักษะการคิดพื้นฐาน
ทักษะการคิดที่เป็นแกนสำคัญ ทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะการคิดโดยแยกคาย กระบวนการคิดต่าง ๆ

4. ครูมีการให้โอกาสและเวลาแก่นักเรียนในการใช้ความคิดและ
แสดงความคิด

5. ครูและนักเรียนหรือนักเรียนมีการอภิปรายโต้ตอบกันเกี่ยวกับความคิด
ที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอน

6. ครูและนักเรียนมีการร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากกระบวนการคิดที่
เกิดขึ้นในการเรียนการสอน

7. ครูมีการประเมินผลการเรียนทั้งทางด้านเนื้อหาสาระและ
กระบวนการคิด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้เสนอตัวชี้วัดด้าน
การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. เลือกกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้
สอดคล้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานหรือตัวชี้วัด หากเป็นทักษะควรเป็นทักษะที่ปฏิบัติแล้วผู้เรียน
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ตามวัตถุประสงค์

2. เลือกกิจกรรมที่ผู้เรียนพึงพอใจ สนุก น่าสนใจ ไม่ซ้ำซาก มีประโยชน์
ต่อการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และทำให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน

3. เลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสามารถ ด้านร่างกายของผู้เรียนที่จะ
ปฏิบัติได้และควรคำนึงถึงประสบการณ์เดิม เพื่อจัดกิจกรรมใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง

4. เลือกกิจกรรมที่ส่งเสริมจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนรู้หลาย ๆ ด้าน

5. เลือกกิจกรรมให้หลากหลายคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
เหมาะสมกับวัยความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสในการเรียนรู้
มากที่สุดมีความท้าทายและหลากหลาย

6. ใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม

7. ใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายครูกระตุ้นผู้เรียน ส่งเสริม
กระบวนการคิดและทักษะต่าง ๆ

8. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและการประเมินผล มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับกิจกรรม

Ornstein และ Lasley (2000) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. ต้องมีกฎระเบียบที่ชัดเจนสำหรับพฤติกรรมทั่ว ๆ ไปของนักเรียน ซึ่งกฎระเบียบเหล่านี้จะช่วยให้นักเรียนจัดการกับความต้องการของตนเองได้
 2. ครูควรเดินไปรอบ ๆ ห้องเรียนเพื่อดูแลและให้คำปรึกษานักเรียน ขณะที่นักเรียนกำลังทำงานที่ได้รับมอบหมาย
 3. ให้คำแนะนำอธิบายและผลป้อนกลับแก่นักเรียน ยิ่งครูให้ความสนใจนักเรียนมากเท่าไร นักเรียนก็จะยิ่งสนใจในการทำงานที่ครูมอบหมาย และครูต้องคอยสังเกตนักเรียน หากนักเรียนเกิดความไม่เข้าใจหรือสับสนเกี่ยวกับงานที่ทำให้ครูดำเนินการช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว
 4. ให้เวลาสำหรับการสอนและการสอนซ้ำเกี่ยวกับทักษะขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น นักเรียนในระดับประถมศึกษาและนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำควรได้รับการฝึกฝนเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้เพิ่มเติมที่
 5. ให้นักเรียนได้ฝึกและปฏิบัติทั้งในช่วงระหว่างและหลังจากเกิดการเรียนรู้แล้ว
 6. จัดให้มีการฝึกและการปฏิบัติที่มีความท้าทายและหลากหลาย การฝึกปฏิบัติอาจเป็นเรื่องที่ทำให้นักเรียนเป็นทุกข์หรือเกิดการเบื่อหน่ายได้ ถ้าการฝึกปฏิบัตินั้นง่ายหรือยากเกินไป หรือให้ทำสิ่งเดียวตลอด
 7. ให้นักเรียนตื่นตัวตลอดเวลา มีใจจดจ่อกับงานเน้นการพึ่งพาตนเอง ครูต้องถามคำถามนักเรียนเป็นครั้งคราว คอยเรียกนักเรียนที่อาสาหรือไม่อาสาที่จะตอบ และครูต้องอธิบายเพิ่มเติมให้แก่ นักเรียนในข้อที่นักเรียนตอบผิด
 8. ครูต้องใช้กิริยาท่าทางที่มีความตื่นตัวตลอดเวลา เพื่อการจัดการชั้นเรียนที่ดี ขณะที่นักเรียนฝึกปฏิบัติและร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากการเรียนรู้
- ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวชี้วัดด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 การวิเคราะห์หัวข้อวัดด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สมาน อัครภูมิ (2551)	หวน พิณรุฬห์ (2551)	ทิศนา แซมเมณี (2556)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)	Ornstein และ Lasley (2000)	ความถี่.
1. การวิเคราะห์พื้นฐานความต้องการหรือ ความสนใจของผู้เรียน	✓	✓	✓	✓		4*
2. ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓					1
3. เน้นการเรียนรู้ที่มีความหมาย	✓					1
4. เน้นกระบวนการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ	✓				✓	2*
5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้		✓				1
6. เน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วย ตนเอง		✓				1
7. กิจกรรมก่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ ไปใช้ได้จริง		✓		✓	✓	3*
8. การประเมินตนเองตามสภาพจริง และมีวิธี วัดผลที่หลากหลาย		✓				1
9. ผู้เรียนและครูมีปฏิสัมพันธ์กัน เน้นความร่วมมือ		✓	✓		✓	3*
10. รูปแบบการเรียนรู้ซึ่งอาจจัดได้ทั้งในแบบเป็น กลุ่มหรือเป็นรายบุคคล		✓				1
11. การใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอน ต่าง ๆ ที่หลากหลายตอบสนองต่อความแตกต่าง ของผู้เรียน			✓	✓		2*
12. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึก ทักษะการคิด และกระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสม			✓	✓		2*

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สมาน อัครภูมิ (2551)	หวน พิณรุฬห์ (2551)	ทิตนา แซมเมณี (2556)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)	Ornstein และ Lasley (2000)	ความถี่.
13. ครูมีการให้โอกาสและเวลาแก่นักเรียน ในการใช้ความคิดและแสดงความคิด			✓			1
14. มีการอภิปรายโต้ตอบกัน และร่วมกันสรุป ประเด็นที่ได้จากกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นในการ เรียนการสอน			✓			1
15. การประเมินผลการเรียนทั้งทางด้านเนื้อหา สาระและกระบวนการคิด			✓			1
16. เลือกกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของการจัดการเรียนรู้สอดคล้องเชื่อมโยงกับ มาตรฐานหรือตัวชี้วัด				✓		1
17. กิจกรรมมีความเหมาะสมกับความสามารถ ของผู้เรียน				✓		1
18. กิจกรรมที่ส่งเสริมจุดมุ่งหมายในการจัดการ เรียนรู้หลาย ๆ ด้าน				✓		1
19. ใช้สื่อ/แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม				✓		1
20. มีกฎระเบียบที่ชัดเจนสำหรับพฤติกรรม ทั่ว ๆ ไปของนักเรียน					✓	1
21. การให้คำแนะนำขณะนักเรียนทำกิจกรรม					✓	1
22. การให้คำแนะนำอธิบายและผลป้อนกลับ แก่นักเรียน					✓	1

ตาราง 5 (ต่อ)

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สมาน อัครภูมิ (2551)	ทวน พิณรุฬห์ (2551)	ทีศนา แซมเมณี (2556)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)	Ornstein และ Lasley (2000)	ความถี่.
23. กิจกรรมต้องทำให้นักเรียนตื่นตัวตลอดเวลา มีใจจดจ่อกับงานเน้นการพึ่งพาตนเอง					✓	1
24. ครูต้องใช้กิริยาท่าทางที่มีความตื่นตัว ตลอดเวลา					✓	1

จากตาราง 5 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของการวิเคราะห์พื้นฐานความต้องการหรือความสนใจของผู้เรียน มีค่าคะแนนความถี่สูงสุด ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป และนำองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันมาสังเคราะห์รวมกัน ได้ตัวชี้วัดขององค์ประกอบของด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การวิเคราะห์พื้นฐานความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน และความแตกต่างของผู้เรียน 2) กิจกรรมก่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริง 3) กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง 4) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน 5) การใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่หลากหลายตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน 6) การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด และกระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสม 7) การประเมินตนเองตามสภาพจริง และมีวิธีวัดผลที่หลากหลาย ตามตารางการสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	การสังเคราะห์ตัวชี้วัด
1) การวิเคราะห์พื้นฐาน ความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน และ ความแตกต่างของผู้เรียน	การวิเคราะห์พื้นฐานความต้องการหรือ ความสนใจของผู้เรียน / ให้ความสำคัญกับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล
2) กิจกรรมก่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่ เรียนรู้ไปใช้ได้จริง	กิจกรรมก่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ ไปใช้ได้จริง / เน้นการเรียนรู้ที่มีความหมาย
3) กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนลงมือ ปฏิบัติด้วยตนเอง	เน้นกระบวนการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ / เน้นให้ ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง / กิจกรรมต้องทำให้นักเรียนตื่นตัวตลอดเวลา มีใจจดจ่อ กับงาน เน้นการพึ่งพาตนเอง
4) การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และ ปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ / ผู้เรียน และครูมีปฏิสัมพันธ์กัน เน้นความร่วมมือ / มีการ อภิปรายโต้ตอบกัน และร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จาก กระบวนการคิดที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน / มีกฎระเบียบที่ชัดเจนสำหรับพฤติกรรมทั่ว ๆ ไปของ นักเรียน / การให้คำแนะนำขณะนักเรียนทำกิจกรรม / ครูต้องใช้กิริยาท่าทางที่มีความตื่นตัวตลอดเวลา
5) การใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิค การสอนต่าง ๆ ที่หลากหลายตอบสนอง ต่อความแตกต่างของผู้เรียน	รูปแบบการเรียนรู้ซึ่งอาจจัดได้ทั้งในแบบเป็นกลุ่มหรือ เป็นรายบุคคล / การใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิค การสอนต่าง ๆ ที่หลากหลายตอบสนองต่อ ความแตกต่างของผู้เรียน/กิจกรรมมีความเหมาะสม กับความสามารถของผู้เรียน / เลือกกิจกรรมที่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องเชื่อมโยงกับมาตรฐานหรือตัวชี้วัด / กิจกรรมที่ส่งเสริมจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนรู้ หลาย ๆ ด้าน / ใช้สื่อแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและ เหมาะสม

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	การสังเคราะห์ตัวชี้วัด
6) การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด และกระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด และกระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสม / ครูมีการให้โอกาสและเวลาแก่นักเรียนในการใช้ความคิดและแสดงความคิด
7) การประเมินตนเองตามสภาพจริง และมีวิธีวัดผลที่หลากหลาย	การประเมินตนเองตามสภาพจริง และมีวิธีวัดผลที่หลากหลาย / การให้คำแนะนำอธิบายและผลป้อนกลับแก่นักเรียน / การประเมินผลการเรียนทั้งทางด้านเนื้อหาสาระและกระบวนการคิด

3. ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้

3.1 ความหมายของสื่อการสอน และแหล่งเรียนรู้

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2531) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สื่อการสอน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทางสำหรับการใช้ในการสอนของครูกับนักเรียนและให้เรียนเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่ผู้สอนได้กำหนดไว้เป็นอย่างดี

กิดานันท์ มลิทอง (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สื่อการสอน หมายถึง สื่อชนิดใดก็ตามไม่ว่าจะเป็นเทปเสียง สไลด์ โทรทัศน์ วีดิทัศน์ แผนภูมิ รูปภาพ ฯลฯ ซึ่งบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน สิ่งเหล่านี้เป็นวัสดุอุปกรณ์ทางกายภาพที่นำมาใช้ในเทคโนโลยีการศึกษา เป็นสิ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือช่องทางสำหรับการสอนของผู้สอนส่งไปยังผู้เรียน ส่งผลการเรียนเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532) ได้ให้ความหมายของสื่อการสอน หมายถึง วัตถุ สิ่งของ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนบุคคล และสถานที่ต่าง ๆ ที่ใช้ในการประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนการสอน โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ วัสดุหรือสื่อละมุลภัณฑ์ และเทคนิควิธีการ

บงกช บุญเจริญ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สื่อการสอนเป็นเครื่องมือที่ทำให้การสอนของครูสามารถสื่อสารไปยังนักเรียน ส่งผลให้การเรียนรู้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สื่อการสอนอาจจะเป็นสื่อที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้

พรนภา พุทฺธสังข์ (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สื่อการสอน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นวัตถุ อุปกรณ์ วิธีการและรวมถึงสภาพแวดล้อมที่เป็นแหล่งเรียนรู้ ซึ่งช่วยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ไปถึงผู้เรียน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องการ ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

คำริ บุญชู (2548) ได้ให้ความหมายว่า แหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งข้อมูล ข่าวสารความรู้และประสบการณ์ทั้งหลายที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จากการได้คิดเอง ปฏิบัติเอง และสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง ตามอัธยาศัยและต่อเนื่อง จนเกิดกระบวนการเรียนรู้และสุดท้ายก็จะเกิดเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

เบญจวรรณ ระตา (2551) ได้ให้ความหมายว่า แหล่งเรียนรู้ หมายถึง บุคคล สถานที่ หรือสิ่งแวดลอมที่ครูและนักเรียนสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเป็นความรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยทำให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ปฏิญา ไตรพรหม (2552) ได้ให้ความหมายว่า แหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียน ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยอย่างกว้างขวาง และต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

สมพักร์ สันติพงศ์ศักดิ์ (2556) ได้ให้ความหมายว่า แหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งต่าง ๆ ที่เป็นบุคคล สถานที่ สารสนเทศ ทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรมประเพณีที่ผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป สื่อการสอน และแหล่งเรียนรู้ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือประกอบการเรียนรู้ ที่ทำให้การสอนของครูสามารถสื่อความไปถึงผู้เรียนได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ โดยสื่อการเรียนรู้อะไรก็ตามต้องมีหลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งจะกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนอาจเป็นสิ่งที่ป็นรูปธรรม หรือนามธรรมก็ได้ ครูผู้สอนควรศึกษา สืบค้น วิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้นเรียนก่อนการออกแบบและใช้สื่อ และควรมีการประเมินผลการใช้สื่ออย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อให้สื่อมีคุณภาพ

3.2 ตัวชี้วัดด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ไว้ดังนี้

สมคิด พรหมจ้อย (2547) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการใช้ พัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. เป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะเอื้อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่หลักสูตรต้องการได้ง่ายยิ่งขึ้น

2. จัดหาสื่อการเรียนรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและมีความยั่งยืน

3. ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมโดยมีสื่อ อุปกรณ์เป็นเครื่องมือช่วย

4. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนด้วยความสนใจ อยากรู้ อยากรเรียน อยากรู้อยากเห็น

5. ส่งเสริมการใช้สื่อสร้างความคิดสร้างสรรค์

6. กำกับติดตามการใช้สื่อ สามารถย่อขนาด ย่นระยะทาง และเวลา

7. สื่อสามารถเปลี่ยนนามธรรมเป็นรูปธรรม ง่ายแก่การเข้าใจ

เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอน

8. ทำสิ่งยากเป็นสิ่งง่าย

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. สามารถเลือกใช้ออกแบบสร้างและปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีและมีการกำกับติดตาม

2. สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

3. สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

ผู้เรียน

4. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอตัวชี้วัดด้าน การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดการ การเลือก การใช้และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อใช้จัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สำหรับเด็กปกติและเด็กพิการเรียนร่วม

2. จัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ

3. เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการจากคณะกรรมการของสถานศึกษา คณะกรรมการของเขตพื้นที่และ/หรือกระทรวงศึกษาธิการแล้ว

โดยดำเนินการคัดเลือกในรูปของคณะกรรมการและประเมินการใช้สื่ออย่างสม่ำเสมอให้เหมาะสมกับผู้เรียน จำนวนผู้เรียนและกิจกรรม

4. ส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาครูเพื่อผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินคุณภาพสื่อฯ เพื่อเลือกใช้ประกอบการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

5. จัดให้มีศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา

6. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดทำ พัฒนาและแลกเปลี่ยนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัย สำหรับใช้จัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการกับสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ปกครอง องค์กรปกครองท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ

7. กำกับติดตาม ประเมินผล การผลิต จัดทำ พัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

8. เผยแพร่ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่ครูผลิตและพัฒนาให้สถาบันการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู

จินตนา ท่วมกลาง (2555) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการใช้ พัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหา กำหนดสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ผู้สอนควรศึกษาถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่หลักสูตรกำหนดไว้

2. ตรงกับลักษณะของเนื้อหาของบทเรียน เนื้อหาของบทเรียนอาจมีลักษณะแตกต่างกันไป

3. เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน

4. เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนการสอนในการสอนแต่ละครั้ง

5. จัดทำสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

6. ส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาครูเพื่อผลิต พัฒนาสื่อ ให้มีลักษณะน่าสนใจและดึงดูดความสนใจ

7. มีวิธีการใช้งาน เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้สะดวก

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวชี้วัดด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์หัวข้อวัดขององค์ประกอบการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้

หัวข้อวัดขององค์ประกอบการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้	สมคิด พรหมจ้อย (2547)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553)	จินตนา ท่วมกลาง (2555)	ความถี่
1. เครื่องมือหรืออุปกรณ์สอดคล้องกับจุดประสงค์ ที่จะเอื้อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สอนให้บรรลุเป้าหมาย	✓			✓	2*
2. สื่อการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยความ ความหมายของผู้เรียน	✓				1
3. ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมโดยมีสื่อ อุปกรณ์ เป็นเครื่องมือช่วย	✓				1
4. สื่อการเรียนรู้สามารถกระตุ้นความสนใจ ของผู้เรียน	✓			✓	2*
5. การใช้สื่อสร้างความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน	✓				1
6. การกำกับติดตามการใช้สื่อ	✓		✓		2*
7. สื่อสามารถเปลี่ยนนามธรรมเป็นรูปธรรม ง่ายแก่การเข้าใจ	✓				1
8. สื่อการสอนมีความหลากหลายทันสมัยเหมาะสม กับลักษณะของผู้เรียนและกิจกรรม การเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	4*
9. ศึกษา สํารวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การออกแบบ สร้าง พัฒนา กำกับติดตาม และ ประเมินผลการใช้สื่อการสอนอย่างต่อเนื่อง		✓	✓		2*

ตาราง 7 (ต่อ)

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้	สมคิด พรหมจ้อย (2547)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2553)	จินตนา ท่วมกลาง (2555)	ความถี่
10. พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้		✓			1
11. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานได้		✓			1
12. เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมิน คุณภาพทางวิชาการ			✓		1
13. ส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาครูเพื่อผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน			✓	✓	2*
14. จัดให้มีศูนย์สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในสถานศึกษา			✓		1
15. ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดทำ พัฒนาและแลกเปลี่ยนการใช้สื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัย			✓		1
16. เผยแพร่ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาที่ครูผลิตและพัฒนา			✓		1
17. ตรงกับลักษณะของเนื้อหาของบทเรียน				✓	1
18. เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน และกิจกรรม การเรียนการสอนในการสอนแต่ละครั้ง				✓	
19. มีวิธีการใช้งาน เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้ สะดวก				✓	1

จากตาราง 7 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของสื่อการสอนมีความหลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอน มีค่าคะแนนความถี่สูงสุด ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป และนำองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันมาสังเคราะห์ รวมกันได้ตัวชี้วัดขององค์ประกอบขององค์ประกอบด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ 6 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) สื่อการเรียนการสอนมีความหลากหลาย ทันสมัย เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนและ กิจกรรมการเรียนการสอน 2) สื่อการเรียนการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะเอื้อให้ครูสามารถจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย 3) สื่อการเรียนการสอนสามารถกระตุ้นความสนใจของ ผู้เรียน 4) ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การออกแบบ สร้าง พัฒนา กำกับติดตาม และ ประเมินผลการใช้สื่อการสอนอย่างต่อเนื่อง 5) การส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาครูผลิตและพัฒนา การเรียนการสอน 6) การประสานความร่วมมือในการผลิต จัดทำ พัฒนา เผยแพร่และแลกเปลี่ยน การใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัย ตามตารางการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของ องค์ประกอบด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้

ตาราง 8 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้

องค์ประกอบด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้	การสังเคราะห์ตัวชี้วัด
1) สื่อการเรียนการสอนมีความหลากหลายทันสมัยเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอนมีความหลากหลายทันสมัยเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอน / ตรงกับลักษณะของเนื้อหาของบทเรียน / เหมาะสมกับจำนวนของผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนการสอนในการสอนแต่ละครั้ง
2) สื่อการเรียนการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะเอื้อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย	เครื่องมือหรืออุปกรณ์สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะเอื้อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย / สื่อสามารถเปลี่ยนนามธรรมเป็นรูปธรรมง่ายแก่การเข้าใจ

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้	การสังเคราะห์ตัวชี้วัด
3) สื่อการเรียนการสอนสามารถ กระตุ้นความสนใจของผู้เรียน	สื่อการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมายของผู้เรียน / ผู้เรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมโดยมีสื่อ อุปกรณ์ เป็นเครื่องมือช่วย / สื่อการเรียนการสอนสามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน / การใช้สื่อสร้างความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน
4) ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพ ปัญหา การออกแบบ สร้าง พัฒนา กำกับติดตาม และประเมินผลการใช้ สื่อการสอนอย่างต่อเนื่อง	การกำกับติดตามการใช้สื่อ / ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ สภาพปัญหาการออกแบบ สร้าง พัฒนา กำกับติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อการสอนอย่างต่อเนื่อง / เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ผ่านการประเมินคุณภาพทางวิชาการ / มีวิธีการใช้งาน เก็บรักษา และบำรุงรักษาได้ สะดวก
5) การส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาครู ผลิตและพัฒนาการเรียนการสอน	ส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาครูเพื่อผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน
6) การประสานความร่วมมือในการ ผลิต จัดทำ พัฒนา เผยแพร่และ แลกเปลี่ยนการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัย	ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดทำ พัฒนาและ แลกเปลี่ยนการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ที่ทันสมัย / พัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ / สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้น พื้นฐานได้/เผยแพร่ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาที่ครูผลิตและพัฒนา / จัดให้มีศูนย์สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในสถานศึกษา

4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้

4.1 ความหมายของการประเมินผลการเรียนรู้

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

สุนีย์ คล้ายนิล และคณะ (2550) ได้เสนอความหมายของการประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การประเมินความรู้ที่แท้จริงที่อยู่ในบริบทของโลกจริง (Real-word) หรืออยู่ในบริบทของชีวิต

สุทธีวรรณ ตันตริจนาวงศ์ (2555) ได้เสนอความหมายของการประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การวัด เป็นการกำหนดค่าเป็นตัวเลขให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปรากฏการณ์ใด ปรากฏการณ์หนึ่งที่ต้องการวัด โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ค่าที่เป็นตัวเลขนั้นมีความหมายในเชิงปริมาณ เพื่อแทนคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการวัด การประเมินเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสม และนำมาวิเคราะห์ตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยนำผลการวัดมาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559) ได้เสนอความหมายของการประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การประเมินที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนปฏิบัติงานในชีวิตจริง มีเวลาเพียงพอสำหรับวางแผนการลงมือทำงานจนได้งานที่เสร็จสมบูรณ์ มีโอกาสประเมินผลการทำงานด้วยตนเองและมีการปรึกษาร่วมกับผู้เรียน

Thomas (2018) ได้เสนอความหมายของการประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง การวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา เป็นการรวมกันระหว่างคำ 2 คำ คือ การวัดหรือ การวัดผล (Measurement) และคำว่า การประเมิน หรือการประเมินผล (Evaluation) เป็นคำที่มีความหมายที่แตกต่างกัน แต่มักจะใช้ควบคู่กันเสมอ คือการวัดและประเมินผล หรือการวัดผลและประเมินผล เพื่อให้ครอบคลุมความหมายได้ครบถ้วน

กล่าวโดยสรุป การประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดมาพิจารณาตัดสินว่า ผู้เรียนสามารถบรรลุตามจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาเพียงใด ครูผู้สอนต้องสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีคุณภาพ มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน สามารถประเมินผู้เรียนได้อย่างหลากหลายและสอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง และครูผู้สอนต้องนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

4.2 ตัวชี้วัดด้านการประเมินผลการเรียนรู้

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการประเมินผลการเรียนรู้ไว้ดังนี้
สำนักงานนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา (2542) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความหมาย (Meaningful Task) เป็นงานที่ให้นักเรียนปฏิบัติต้องสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน นักเรียนเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานนั้น เป็นเหตุการณ์จริงมากกว่ากิจกรรมที่จำลองขึ้น
2. เป็นการประเมินรอบด้านด้วยวิธีการที่หลากหลาย (Multiple Assessment) เป็นการประเมินนักเรียนทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ และพัฒนาการของนักเรียน เน้นให้นักเรียนตอบสนองด้วยการสร้างสรรค์ ผลิตหรือทำงาน ในการประเมินต้องประเมินหลาย ๆ ครั้ง เน้นการลงมือปฏิบัติมากกว่าการประเมินความรู้
3. ผลิตผลที่มีคุณภาพ (Quality Products) นักเรียนมีการประเมินตนเองตลอดเวลา และได้แก้ไขจุดด้อยของตนเอง จนได้ผลงานที่มีคุณภาพ นักเรียนเกิดความพึงพอใจในผลงานที่ตนสร้างขึ้น มีการแสดงผลงานของนักเรียนต่อสาธารณชน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ และชื่นชมจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. ใช้ความคิดระดับสูง (Higher-Order Thinking) ผลิตผลจากการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องเป็นผลงานใหม่ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินทางเลือก ลงมือกระทำตลอดจนการใช้ทักษะการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
5. มีปฏิสัมพันธ์ทางบวก (Positive Interaction) นักเรียนต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมิน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนต้องเกิดความร่วมมือที่ดีต่อกันในการประเมิน และการใช้ผลประเมินมาแก้ไขการเรียนรู้ของนักเรียน
6. งานและมาตรฐานต้องชัดเจน (Clear Tasks and Standard) งานและกิจกรรมที่จะให้นักเรียนปฏิบัติต้องมีขอบเขตที่ชัดเจน สอดคล้องจุดประสงค์ หรือสภาพที่คาดหวังที่ต้องการให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว
7. มีการสะท้อนตนเอง (Self Reflections) นักเรียนควรได้รับโอกาสในการแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นหรือเหตุผลต่อการปฏิบัติ หรือผลงานของตนเอง
8. มีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง (Transfer into Life) ปัญหาที่เป็นสิ่งเร้าให้นักเรียนได้ตอบสนอง ควรเป็นปัญหาที่สอดคล้องกับชีวิตประจำวัน พฤติกรรมที่ประเมินต้องเป็นพฤติกรรมที่แท้จริงที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งครูและผู้ปกครองจึงนับว่ามีบทบาทสำคัญในการประเมินตามสภาพที่แท้จริง

9. เป็นการประเมินอย่างต่อเนื่อง (Ongoing or Formative)

ต้องประเมินนักเรียนตลอดเวลา และทุกสถานที่อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งจะทำให้เห็นพัฒนาการค้นพบจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของนักเรียน

10. เป็นการบูรณาการความรู้ (Integration of Knowledge)

งานที่นักเรียนลงมือปฏิบัตินั้นควรเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ในสหสาขาวิชา ลักษณะสำคัญดังกล่าวจะช่วยแก้ไขจุดอ่อนของการวัดและประเมินผลแบบเดิมที่พยายามแยกย่อย จุดประสงค์ออกเป็นส่วน ๆ เรียนรู้ และประเมินเป็นเรื่อง ๆ ดังนั้น นักเรียนจึงขาดโอกาสการบูรณาการความรู้และทักษะจากวิชาต่าง ๆ

เอกรินทร์ สีมหาศาล (2546) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. เป้าหมายและกระบวนการจัดการศึกษาของชาติ ที่มุ่งเสริมสร้างเยาวชนไทยให้เป็นคนเก่ง คือ สามารถค้นพบจุดเด่นจุดด้อยของตนเองและพยายามพัฒนาตนเองให้จุดด้อยน้อยลง ส่งเสริมจุดเด่นให้พัฒนาสู่ศักยภาพสูงสุด

2. กระบวนการปฏิบัติในสภาพจริง (Performance in the Field) เนื่องจากการประเมินตามสภาพจริงเป็นการออกแบบเครื่องมือเพื่อประเมินการปฏิบัติในสภาพจริงของผู้เรียน งานที่มอบหมายให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติควรเป็นงานที่ทำหาย กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถสูงสุดและสัมพันธ์กับชีวิตจริง ใช้สติปัญญาสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามวัยและระดับชั้นเรียน เพื่อเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายแก่ผู้เรียนและที่สำคัญต้องคำนึงถึงทักษะทางปัญญาและความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ

3. กระบวนการวัดและประเมินผล ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังของหลักสูตรและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยระบบการวัดผลจะต้องเน้นกระบวนการ (Process) และผลการกระทำ (Product) เน้นความสามารถจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

4. เกณฑ์ที่ใช้สำหรับการประเมิน (Criteria) การประเมินตามสภาพจริงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ แก่จุดด้อย เสริมจุดเด่นของผู้เรียน และเป็นการประเมินสาระสำคัญของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้ชัดเจนจากการปฏิบัติจริง จึงต้องมีการกำหนดเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ให้ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของผู้เรียน ผู้ปกครอง รวมทั้งผู้ที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของระวางความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของการวัด

5. การประเมินตนเอง เป็นหลักการสำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการประเมินตามสภาพจริง เพราะผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติภาระงานที่มอบหมายให้บรรลุตามเกณฑ์ที่กำหนด

การประเมินตนเองปฏิบัติระหว่างปฏิบัติภาระงานจึงเป็นภารกิจจริงที่ผู้เรียนต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ในการพัฒนาความสามารถงานทำนั้นได้สำเร็จตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร

6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำเสนอผลงานที่เป็นผลงานที่เป็นผลการเรียนรู้ของตนเองหรือของกลุ่มส่วนใหญ่นิยมการนำเสนอด้วยปากเปล่า (Oral Presentation) ประกอบด้วย การจัดแสดง ผลงานที่สำคัญ ๆ ให้ผู้ปกครอง เพื่อนนักเรียน ผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบผลการเรียนรู้สามารถตรวจสอบคุณภาพที่เกิดขึ้นจริง หรือเสนอแนวทางปรับปรุงสอดคล้องกับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินคุณภาพที่เกิดขึ้นจริง หรือเสนอแนวทางปรับปรุงสอดคล้องกับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินคุณภาพตามมาตรฐานผู้เรียน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2551) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหากิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน
2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2556) ได้เสนอตัวชี้วัดด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย การวัดและประเมินผลการศึกษาเป็นกระบวนการตรวจสอบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้จัดให้กับผู้เรียนนั้น ผู้เรียนสามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายอย่างน้อยเพียงใด ดังนั้นการวัดและประเมินผลแต่ละครั้งจึงต้องมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนในการวัด และในการสอนของครูก็ต้องยึดหลักสูตรเป็นหลัก โดยการวิเคราะห์หลักสูตร แล้วตั้งจุดมุ่งหมายและวัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย หากการวัดแต่ละครั้งไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายที่จะวัด ผลของการวัดก็จะไม่มีความหมายแต่ก่อให้เกิด

ความผิดพลาดในการนำผลการวัดไปใช้ ความผิดพลาดที่ทำให้การวัดได้ไม่ตรงกับจุดมุ่งหมาย เช่น ไม่ศึกษาหรือนิยามคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดให้ชัดเจน ใช้เครื่องมือไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการจะวัด วัดได้ไม่ครบถ้วน เลือกลุ่มตัวอย่างที่จะวัดไม่เหมาะสม เป็นต้น

2. ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ แม้ว่าจะมีจุดประสงค์ในการวัดที่ชัดเจน เลือกเครื่องมือวัดได้สอดคล้องกับจุดประสงค์แล้วก็ตาม แต่หากเครื่องมือขาดคุณภาพผลการวัดก็ขาดคุณภาพไปด้วย และเมื่อนำผลการวัดไปประเมินผล ผลการประเมินย่อมมีโอกาสผิดพลาดได้ ดังนั้น เพื่อให้ผลของการวัดมีความเชื่อถือได้จึงควรเลือกใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

3. คำนึงถึงความยุติธรรม ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่สำคัญ ประการหนึ่งของผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผล เป็นสิ่งที่ครูจะต้องคำนึงถึงทุกครั้งที่จะทำการวัดและประเมินผลการศึกษา กล่าวคือจะต้องวัดและประเมินผลด้วยใจเป็นกลางไม่ลำเอียงหรืออคติ ตัดสินตามหลักวิชา เช่น การตรวจข้อสอบโดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน จัดกระทำให้ผู้ถูกวัดอยู่ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน ตัดสินผลการวัดโดยใช้เกณฑ์เดียวกัน เป็นต้น หากการดำเนินการขั้นใดขั้นหนึ่งขาดความยุติธรรมก็ย่อมส่งผลให้การวัดผลและประเมินผลขาดความเชื่อถือตามไปด้วย

4. แปลผลให้ถูกต้อง การวัดและประเมินผลการศึกษาไม่เป้าหมาย เพื่อนำผลไปใช้อธิบายหรือเปรียบเทียบกับคุณลักษณะนั้น ๆ ดังนั้นการแปลผลที่ได้จะต้องพิจารณาให้รอบคอบก่อนที่จะลงสรุป โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์และวิธีการแปลความหมายเป็นสำคัญ พิจารณาตามหลักตรรกวิทยา ความสมเหตุสมผล ความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของการประเมินในครั้งนั้นว่าเป็นแบบอิงเกณฑ์หรืออิงกลุ่ม นอกจากนั้นครูจำเป็นต้องมีความรู้ในมาตรการวัดและสถิติที่นำมาใช้ด้วย

5. ใช้ผลของการวัดและประเมินผลให้คุ้มค่า การวัดและประเมินผลแต่ละครั้งเป็นงานที่ต้องลงทุนทั้งในด้านพลังความคิด กำลังกาย เวลาและงบประมาณ เพื่อให้สามารถวัดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากผลการวัดที่ครูนำมาเพียงตัดสินได้ตกให้ผู้เรียนเท่านั้นนับว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า เพราะผลการวัดและการประเมินผลสามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างอื่นได้อีก เช่น สำหรับวินิจฉัยข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้อีกของผู้เรียนเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการสอนของครู เป็นต้น

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวชี้วัดด้านการประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการประเมินผลการเรียนรู้

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้	สำนักงานพิเศษและพัฒนา มาตรฐานการศึกษา (2542)	เอกรินทร์ สีมหาศาล (2546)	นพพงษ์ บุญจิตราตุล (2551)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2556)	ความถี่
1. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความหมาย สอดคล้องกับชีวิตจริงในชีวิตประจำวัน	✓					1
2. การประเมินรอบด้านด้วยวิธีการที่ หลากหลาย (Multiple Assessment)	✓			✓	✓	3*
3. นักเรียนมีการประเมินตนเองตลอดเวลา และพยายามแก้ไขจุดด้อยของตนเอง	✓					1
4. การใช้ความคิดระดับสูง (Higher-Order Thinking)	✓					1
5. นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางบวก (Positive Interaction) ต่อการประเมิน และให้ความ ร่วมมือที่ดีต่อการประเมิน	✓					1
6. งาน มาตรฐาน และเกณฑ์การประเมิน ต้องชัดเจน (Clear Tasks and Standard)	✓	✓				2*
7. นักเรียนมีการประเมินสะท้อนตนเอง (Self Reflections)	✓	✓				2*
8. พฤติกรรมที่ประเมินต้องมีความสัมพันธ์ กับชีวิตจริง (Transfer Into Life)	✓					1
9. การประเมินอย่างต่อเนื่อง (Ongoing or Formative)	✓					1
10. การบูรณาการความรู้ (Integration of Knowledge) ในการประเมิน	✓					1

ตาราง 9 (ต่อ)

ตัวชี้วัดขององค์ประกอบ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้	สำนักงานนวัตกรรมและพัฒนา มาตรฐานการศึกษา (2542)	เอกรินทร์ สีมหาศาล (2546)	นพพงษ์ บุญจิตราตุล (2551)	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2556)	ความถี่
11. นักเรียนรู้และเข้าใจในศักยภาพของ ตนเองจากผลการประเมิน		✓				1
12. การวัดและประเมินผลผู้เรียนตาม สภาพจริง		✓		✓		2*
13. กระบวนการวัดและประเมินผลต้อง สอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวัง ของหลักสูตรและสภาพการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม		✓	✓	✓	✓	4*
14. ผู้เรียนได้นำเสนอผลงานที่เป็นผลงานที่ เป็นผลการเรียนรู้ของตนเองหรือของกลุ่ม		✓				1
15. สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ			✓	✓	✓	3*
16. ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความ ผิดพลาดของการวัด			✓			1
17. ประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง			✓			1
18. การนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ ศักยภาพของผู้เรียน			✓	✓	✓	3*
19. คำนึงถึงความยุติธรรมในการประเมิน					✓	1
20. การแปลผลการวัดและการประเมินให้ ถูกต้อง					✓	1

จากตาราง 9 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของกระบวนการวัดและประเมินผลต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังของหลักสูตร และสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีค่าคะแนนความถี่มากที่สุด ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป และนำองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันมาสังเคราะห์รวมกัน ได้ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการประเมินผลการเรียนรู้ 7 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) กระบวนการวัดและประเมินผลต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังของหลักสูตรและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม 2) การประเมินรอบด้านด้วยวิธีการที่หลากหลาย (Multiple Assessment) 3) งาน มาตรฐาน และเกณฑ์การประเมินต้องชัดเจน (Clear Tasks and Standard) 4) นักเรียนมีการประเมินสะท้อนตนเอง (Self Reflections) 5) การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงมีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง 6) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ 7) การนำผลการประเมินการเรียนรู้ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และศักยภาพของผู้เรียน ตามตารางการสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ดังนี้

ตาราง 10 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการประเมินผลการเรียนรู้

องค์ประกอบด้านการประเมินผลการเรียนรู้	การสังเคราะห์ตัวชี้วัด
1) กระบวนการวัดและประเมินผลต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังของหลักสูตรและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	กระบวนการวัดและประเมินผลต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังของหลักสูตรและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
2) การประเมินรอบด้านด้วยวิธีการที่หลากหลาย (Multiple Assessment)	การประเมินรอบด้านด้วยวิธีการที่หลากหลาย
3) งาน มาตรฐาน และเกณฑ์การประเมินต้องชัดเจน (Clear Tasks and Standard)	งาน มาตรฐาน และเกณฑ์การประเมินต้องชัดเจน / คำนี้ถึงความยุติธรรมในการประเมิน

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบด้าน การประเมินผลการเรียนรู้	การสังเคราะห์ตัวชี้วัด
4) นักเรียนมีการประเมินสะท้อนตนเอง (Self Reflections)	นักเรียนมีการประเมินตนเองตลอดเวลา และพยายามแก้ไขจุดด้อยของตนเอง / นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางบวกต่อการประเมิน และให้ความร่วมมือที่ดีต่อการประเมิน / นักเรียนมีการประเมินสะท้อนตนเอง / ผู้เรียนได้นำเสนอผลงานที่เป็นผลงานที่เป็นผลการเรียนรู้ของตนเองหรือของกลุ่ม / การใช้ความคิดระดับสูง
5) การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงมีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความหมายสอดคล้องกับชีวิตจริงในชีวิตประจำวัน / พฤติกรรมที่ประเมินต้องมีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง / การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง
6) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ	สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ / ระวังความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดของการวัด / ประเมินผลการวัดให้ถูกต้อง / การแปลผลการวัดและการประเมินให้ถูกต้อง / การบูรณาการความรู้ (Integration of Knowledge) ในการประเมิน
7) การนำผลการประเมินการเรียนรู้ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และศักยภาพของผู้เรียน	นักเรียนรู้และเข้าใจในศักยภาพของตนเองจากผลการประเมิน / การนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และศักยภาพของผู้เรียน / การประเมินอย่างต่อเนื่อง (Ongoing or Formative)

การเสริมสร้างสมรรถนะครู

สมรรถนะ (competency) เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน เป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนา ศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะ มาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา หลักสูตร การพัฒนางานบริการหรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้มองเห็น กรอบความคิดและแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะ จึงจะกล่าวถึงความหมายของสมรรถนะ ความสำคัญของสมรรถนะ ประเภทของสมรรถนะ และวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู

1. ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการ นักการศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ได้เสนอความหมายของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

ณรงควิทย์ แสนทอง (2551) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคล สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

ชูชัย สมितिไกร (2552) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้งานของ บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2554) ได้เสนอความหมายของสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัว ของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น

Good (1973) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่จำเป็นในอาชีพอย่างกว้าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

Spencer และ Spencer (1993) ได้เสนอความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่อยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย อัจฉริยะ ความรู้ และทักษะ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวจะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์ อ้างอิง (Criterion-Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ เจตคติ และคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากบุคคล เพราะเชื่อว่าหากบุคคลแสดงพฤติกรรมในแบบที่องค์กรต้องการ จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลให้การทำงานในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

นักวิชาการ นักการศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ได้เสนอความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

สุทัศน์ นานกุลสุขสันต์ (2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ เพื่อปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเอง และทราบจุดที่ควรพัฒนา ซึ่งวิธีการนี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีขึ้น
3. เป็นประโยชน์ในการอบรม พัฒนา เพิ่มพูนทักษะและสมรรถนะแก่บุคลากรในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น
4. การบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) จำเป็นต้องมีสมรรถนะ เพื่อเป็นตัวบ่งบอกถึงการบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ
5. ป้องกันไม่ให้เกิดงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานประสบความสำเร็จ เพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ ในระยะยาว

ชูชัย สมितिไกร (2552) ได้นำเสนอความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะช่วยให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่ตรงกับงาน
2. สมรรถนะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจำเป็นที่จะต้องพัฒนาในเรื่องใดบ้าง
3. สมรรถนะสามารถนำไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์กร

4. สมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายของ KPIs แล้วจะใช้สมรรถนะใดบ้าง

5. สมรรถนะป้องกันไม่ให้เกิดงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วย หรือความสามารถของเขาเอง

6. สมรรถนะช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์การประสบผลสำเร็จ รวดเร็วยิ่งขึ้น เพราะถ้าบุคลากรในองค์การทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานตามที่ องค์การกำหนดตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะของ องค์การนั้น ๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่อง การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

สีมา สีมานันท์ (2553) ได้เสนอความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

1. ช่วยดึงดูด เพิ่มแรงจูงใจ รักษาไว้ซึ่งคนเก่งให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ
2. สร้างความเปลี่ยนแปลงให้แก่บุคคลและองค์การได้อย่างรวดเร็ว
3. บุคลากรขององค์กรมีส่วนร่วมและเข้าถึงคุณค่าหลักขององค์กร
4. บุคลากรมีความรับผิดชอบสูงที่จะผลิตผลงานให้ดีที่สุด
5. ทุกคนทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจจนเกิดพลัง
6. ทำให้ทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ
7. สามารถสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าและผู้ที่เกี่ยวข้อง
8. ยึดยุทธศาสตร์เป็นศูนย์กลางในการทำงานอย่างมีเอกภาพ
9. ทุกคนร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานทั้งเนื้องานและวิธีการทำงานจนกลายเป็น
10. ทำให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่าย

Kochanskie และ Blanc (1998) ได้เสนอว่า องค์กรควรจ่ายตามความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะของพนักงาน การให้รางวัลแก่พนักงานที่มีประสิทธิผลของงานดี และบริษัทควรกำหนดเป้าหมายที่จะใช้สมรรถนะเป็นฐานของการจ่ายค่าตอบแทนผลงาน

Greengard (1999) กล่าวว่า การจัดการสมรรถนะนำไปสู่ผลกำไรที่น่าประทับใจ ของบริษัท ผู้จัดการส่วนมากอุทิศตนให้เวลาเพื่อการดำเนินการขององค์กรที่ดีที่สุด การจัดการสมรรถนะ พื้นฐานที่จำเป็น (Competency - based Management : CBM) CBM ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ บริษัทจะต้องทำและเข้าใจว่าอะไรคือสิ่งที่บริษัทกำลังดำเนินการ กระบวนการทำงาน ความเป็นไปได้

ในการวิเคราะห์ผลผลิตของพนักงานแต่ละคนหรือกลุ่มคนงาน การมองหาพนักงานที่มีผลงานดีเด่น ประสิทธิภาพการผลิต การประหยัดต้นทุน หรือจ่ายเกินต้นทุน การค้นหาทักษะ ความรู้ และ ประสิทธิภาพของพนักงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บริษัทสามารถมองหาความสำเร็จขององค์กรได้

Wrisht (2001) ได้สรุปว่า สมรรถนะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นตัวชี้ทิศทางและเป็นตัววัดความเจริญเติบโตต่อบุคคลซึ่งเป็นทุนมนุษย์ อันเป็นตัวเสริมหน้าที ในการบริการ เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการติดตามงาน และเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จที่สำคัญของ องค์กร

Mesingers (2003) เสนอว่า การเพิ่มสมรรถนะก็คือการเพิ่มคุณค่า ซึ่งปัจจุบันนี้ มนุษย์ต้องเผชิญหน้ากับสิ่งท้าทายใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นความสำเร็จของการปฏิบัติงานจึงขึ้นอยู่กับสมรรถนะและทักษะเฉพาะ 5 ประการที่สำคัญ คือ 1) กลยุทธ์ในการช่วยเหลือ 2) ความรู้ทาง ธุรกิจ 3) ความน่าเชื่อถือในตัวบุคคล 4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยตรง และ 5) เทคโนโลยี การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

Castillo (2005) ได้เสนอความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์ สมรรถนะมีความจำเป็นต่อภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่น หรือระดับนานาชาติก็ตาม สมรรถนะนับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ต้องให้ความสนใจ และเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิต ผลกำไร บทบาท หรือกระบวนการทำงานของ องค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงสมรรถนะสามารถขยายออกมาได้อย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงกับ โครงสร้างแต่ละงานขององค์กรและพนักงาน กับบทบาทหน้าที่ของเขา และที่สำคัญองค์กรต้อง สามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

Rosen, Frust และ Blackburn (2006) เสนอว่า องค์กรที่มุ่งเป้าหมาย ความสำเร็จ จะฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมผู้นำทีมและสมาชิกของทีมงานที่แท้จริง โดยองค์กรที่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากกว่าจะสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูงกว่าองค์กรอื่น

Morgan และคณะ (2006) ได้เสนอว่า สิ่งสำคัญและความต้องการสูงสุด ในองค์กรคือ การบรรลุเป้าหมาย และประเด็นสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ก็คือการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน

Ozcelik และ Ferman (2006) ได้เสนอว่า สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ทำหายขององค์กรคือการหาวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของแต่ละ คน และวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกันของแต่ละพื้นที่ หากมีการจัดการงานที่เหมาะสมกับคน สมรรถนะก็จะสามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการของ องค์กรและบุคคลได้

3. สมรรถนะประจำสายงาน(Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในการงานที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job-Based) บุคคลที่มีความสามารถแตกต่างกันก็จะส่งผลให้ได้รับได้รับหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่ แตกต่างกันได้ สามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency

4. สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บทบาทหน้าที่ที่เหมือนกัน คนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นอาจมี ความสามารถที่ไม่เหมือนกัน

McClelland (1973) จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ การมีความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่ประจำ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่าง จากบุคคลอื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่โดดเด่นกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้นสมรรถนะในกลุ่มนี้จึง ไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนัก นักวิชาการบางกลุ่มถึงขั้นลงความเห็นว่าคุณลักษณะ พื้นฐานเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งสมรรถนะในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ (รวมถึงค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดความสำเร็จที่ดีเลิศในงาน เป็นสมรรถนะที่นักวิชาการให้ความสนใจใน การพัฒนาสมรรถนะกลุ่มนี้มากกว่าสมรรถนะกลุ่มแรก เช่น การศึกษาของสถาบัน Schoonover Associates ที่มีชื่อเสียงด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญเฉพาะ Differentiating Competency โดยสถาบันแห่งนี้อธิบายถึงความแตกต่างของความรู้ ทักษะและ แรงจูงใจ/ทัศนคติ กับสมรรถนะในเชิงเปรียบเทียบดังนี้

2.1 Competency กับ knowledge : Competency จะหมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) เท่านั้น ดังนั้น ตัวความรู้ (Knowledge) โดด ๆ จึงไม่ถือเป็น competency เว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ จะสามารถนำมา ประยุกต์หรือนำมาใช้กับพฤติกรรม ซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงานจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ Competency

2.2 Competency กับ Skills : Competency เกี่ยวข้องกับทักษะ (Skills) แต่จะหมายถึงเฉพาะการใช้ทักษะที่ก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างชัดเจน จึงจะเป็น Competency

2.3 Competency กับ Motive/Attitude : Competency ไม่ใช่ แรงจูงใจหรือทัศนคติ (Motive/Attitude) แต่เป็นแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตน มุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา หรือเป้าหมายขององค์กร จึงจะถือเป็น Competency

พัชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2565) กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะว่า มีแนวทางการจำแนกได้หลายแบบ และได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ตัว ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่ทุกคน ในองค์กรจะต้องมี เพื่อช่วยสนับสนุนในห้วงค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์
 2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง สมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน
 3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะ ของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ส่วนความรู้ทักษะ และแรงจูงใจ/ทัศนคติ อย่างโดดเด่น ๆ จะยังไม่ใช่ Competency แต่จะเป็นส่วนหนึ่งก่อให้เกิด Competency
- จากประเภทของสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ สามารถแบ่งได้หลายประเภท แต่โดยทั่วไปแล้วมักแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลพื้นฐานที่ทุกคนต้องมีเพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุน การทำงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติงานตามตำแหน่งได้สูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนด 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่พิเศษ และโดดเด่นกว่าคนอื่น

4. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู ไว้ดังนี้ ยนต์ ชุ่มจิต (2535) ให้ความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างสมรรถนะครูแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การเสริมสร้างและพัฒนาครูเป็นรายบุคคลในห้องเรียน ได้แก่ 1) การเยี่ยม และการสังเกตชั้นเรียน 2) การประชุมหารือกับครู 3) การช่วยครูปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และ 4) การพัฒนาการสอนของครูเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การสอนแบบจุลภาค (Micro

Teaching) การสาธิตการสอน การประเมินตนเองของครู การให้เพื่อนครูนิเทศกันเอง การนิเทศแบบคลินิก และการนิเทศโดยเน้นจุดประสงค์

2. การเสริมสร้างและพัฒนาครูเป็นรายบุคคลในสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน ได้แก่ 1) การเข้ารับการศึกษาดูงานเป็นรายวิชาในสถาบันอุดมศึกษา 2) การเข้าร่วมในการประเมินผลโรงเรียนโดยส่วนรวม 3) การเข้าร่วมกิจกรรมและการประชุมหารือในองค์กรวิชาชีพ 4) การอ่านเอกสารทางวิชาชีพ 5) การเขียนบทความทางวิชาการ 6) การเลือกหนังสือแบบเรียนและสื่อการสอนอื่น ๆ 7) การคัดเลือกคณะบุคลากรทางวิชาชีพ 8) การจัดจตุรัสทางวิชาชีพ 9) การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู 10) การปรับปรุงการสั่งงานด้วยตนเองของครู 11) การทำงานกับครูที่มีปัญหาและ 12) การช่วยเหลือครูที่มีปัญหาส่วนตัว

3. การเสริมสร้างและพัฒนาครูเป็นกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่ 1) การปฐมนิเทศครูใหม่ 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การดำเนินการประชุมที่มีประสิทธิภาพ 4) การเยี่ยมชมการสอนของครูคนอื่น ๆ 5) การทดลองและการวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน 6) เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพ (Quality Circle-Q.C.) และ 7) เทคนิคกลุ่มเฉพาะ (Nominal Group Technique)

นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2548) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม สนทริยสนทนา
3. การหมุนเวียนงาน หรือการบูรณาการในการปฏิบัติงาน
4. การศึกษาหาข้อมูลด้วยตนเอง
5. การออกศึกษาจากบุคคลหรือองค์กรภายนอก

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2550) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู ไว้ดังนี้

1. การมอบหมายให้อ่านหนังสือและการศึกษาด้วยตนเอง (Assigns Reading Self-study) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การอย่างหนึ่งในรูปแบบของการบริหารจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร CD Rom VDO tape Internet เป็นต้น

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

3. การฝึกอบรม/ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training/workshop) โดยการให้พนักงานเข้ารับการอบรมจากหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างทักษะในเชิงบริหาร หรืองานเฉพาะอย่างที่อาจจัดขึ้นภายในหรือภายนอกองค์กร เป็นการอบรมนอกเวลาทำงาน (off the job training) ในรูปแบบการฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ทั้งรูปแบบการฝึกปฏิบัติจริง การเข้าร่วมประชุมสัมมนาให้เกิดความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ รวมถึงการถกเถียง (Discuss) กันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง เพื่อกำหนดบทบาทและทิศทางในการทำงานของหน่วยงานในอนาคต ในหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เป็นต้น

4. การสอนงาน (Coaching) มีรูปแบบที่แนะนำ 2 แบบ ได้แก่ การสอนงานโดยหัวหน้างาน และการสอนงานโดยผู้เชี่ยวชาญ การสอนงานโดยหัวหน้างาน เป็นการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result Oriented) หัวหน้างานและลูกน้องจะต้องตกลงร่วมกัน (Collaboration) จะมุ่งเน้นไปที่ผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual performance) ในปัจจุบันและการพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้องให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นในทางบวก (Positive Change)

5. การให้ดูงานนอกสถานที่ (Visiting) มักนิยมใช้ในระดับจัดการ (Management level) ขึ้นไป โดยมีจุดประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาดูงานได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากภายนอกองค์กร วิธีการนี้แบ่งออกเป็นการศึกษาดูงานในประเทศและดูงานต่างประเทศ โดยผลลัพธ์จากการดูงานที่ทุกองค์กรคาดหวัง นั่นก็คือ การนำความรู้และสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้ไปสัมผัสนำมาประยุกต์ใช้กับงานในองค์กร

6. การมอบหมายงานพิเศษ (Job/project assignment) การมอบหมายงานพิเศษ (Job/project assignment) หมายถึง การมอบหมายงานให้พนักงานทำงานพิเศษร่วมกับทีมที่ประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญพิเศษจากแผนกหนึ่งหรือหลาย ๆ แผนกรวมกัน วิธีการนี้มีประโยชน์ต่อพนักงานอย่างยิ่งในการเรียนรู้ทักษะ เพื่อจัดการกับปัญหาที่ยากหรือเรียนรู้ประเด็นของงานที่อยู่ในระดับกว้างขึ้น สามารถใช้วิธีการนี้เพื่อพัฒนาการทำงานปัจจุบัน และการเตรียมพร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นวิธีการที่มีค่าใช้จ่ายน้อย

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร

2. การนิเทศการสอน (Teaching Supervision) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้นตาม จุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาคาดหวังไว้ โดยจะต้องดำเนินการจัดกระบวนการนิเทศอย่างมีแบบแผน ตามลำดับขั้นต่อเนื่องอย่างมีระบบ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย การวางแผนการนิเทศการให้ความรู้ ในสิ่งที่จะต้องทำการลงมือปฏิบัติ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผลและกระบวนการ ดำเนินงานและปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมที่สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมเป็นผู้มีความรู้ความสนใจในเรื่องเดียวกันมาร่วมปรึกษาหารือ ร่วมกันคิด ช่วยกันแก้ปัญหา เป็นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ ทศนคติ มีการรับฟังแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้รู้แล้วสมาชิกผู้ร่วมประชุมร่วมกันให้ข้อมูล เสนอปัญหา ร่วมกันคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจหาข้อสรุปหรือแนวทางแก้ปัญหา

4. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติการกิจ ร่วมกันระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งผู้เข้าประชุมจะมีการเรียนรู้ร่วมกันจากวิทยากร มีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจะต้องมีผลงานที่ได้จากการ ปฏิบัติงานร่วมกัน มีการนำเอาผลงานที่ได้จากการประชุมไปใช้ เช่น การประชุมปฏิบัติ การจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ การประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อสอบ การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผน กลยุทธ์ เป็นต้น

5. การศึกษาดูงาน (Field Study) เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ บุคลากรได้พบเห็นการปฏิบัติงานจริงนอกองค์กร ได้เห็น ได้ยิน ได้ซักถาม ได้สัมผัสปรากฏการณ์ ใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมจากที่ปฏิบัติอยู่ภายในองค์กร บุคลากรได้เปลี่ยนบรรยากาศ ได้ผ่อนคลายได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ของหน่วยงานอื่น และยังเป็นการพัฒนา สัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานและระหว่างผู้ร่วมงานพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ความร่วมมือของทีมงาน

6. การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผล ระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องใช้เวลาและการลงทุน โดยการให้บุคลากรเข้าศึกษาใน สถานศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษานั้น ซึ่งทำได้ทั้งการศึกษาทางไกล คือ ศึกษาที่เน้นในชั้นเรียน หรือการศึกษาทางไกล ซึ่งผู้เรียนและผู้สอนอยู่ห่างไกลกันแต่เน้นการใช้สื่อและเทคโนโลยี

พศิน แดงจวง (2558) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู ไว้ดังนี้

1. การเสริมสร้างและพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุมทางวิชาการ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การช่วยเหลือเพื่อนครูในการ ทำงาน การเสนอรายงาน พัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งเป็นการฝึกฝนที่ครูเลือกปฏิบัติ ด้วยตนเองตามศักยภาพจุดเด่น จุดด้อย และโอกาสของตน

2. การส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติที่ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูให้มีคุณภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

3. การเสริมสร้างและพัฒนาโดยองค์การหรือสถานศึกษา เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างเป็นกระบวนการ และเป็นระบบมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมให้ไปศึกษาอบรมดูงานสาขาที่ปฏิบัติงานอยู่ สนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้ทุนการวิจัยให้ไปเป็นวิทยากรในหน่วยงานอื่น ๆ และการแลกเปลี่ยนบุคลากร ส่งเสริมการเขียนตำรา สนับสนุนให้เป็นสมาชิกขององค์การวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ และอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานด้านวิชาการ โดยถือว่าไม่เป็นการลา เหล่านี้เป็นต้น

4. การเสริมสร้างและพัฒนาครูโดยหน่วยงานกลาง อาจเป็นหน่วยงานต้นสังกัด การบริหารบุคคล เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ที่มีการพัฒนาทุกด้านอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาโดยองค์การวิชาชีพครู คือ ครูสภา เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานแห่งวิชาชีพครูและการถือครองใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพอีกด้วย นอกจากนั้นอาจมีการพัฒนาโดยองค์การชมรม สมาคมหรือกลุ่มวิชาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพรวมตัวกันเพื่อดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อผลประโยชน์แห่งวิชาชีพของพวกตนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

จากวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูสามารถสรุปได้ว่า วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูเป็นการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ/แรงจูงใจของครูในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งทำได้หลายวิธีทั้งด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเข้ารับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความสมัครใจและความต้องการของครู และที่สำคัญต้องไม่กระทบต่อการจัดการเรียนของนักเรียน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูของ ยนต์ ชุ่มจิต (2335) ; นิสตารค์ เวชยานนท์ (2548) ; สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2550) ; จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) และพศิน แดงจวง (2558) ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 การวิเคราะห์วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ยนต์ ชุมจิต (2535)	นิสตากร เวชยานนท์ (2548)	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และ พัฒนาเทคโนโลยีแห่งชาติ (2550)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	พศิน แดงจาง (2558)	ความถี่
1. การเยี่ยมและการสังเกตชั้นเรียน	✓					1
2. การประชุมหารือกับครู	✓					1
3. การช่วยครูปรับปรุงการเรียนของนักเรียน	✓					1
4. การพัฒนาการสอนของครูเป็น รายบุคคลด้วยวิธีการอื่น ๆ	✓				✓	2
5. การเข้ารับการศึกษาต่อ	✓			✓	✓	3*
6. การเข้าร่วมในการประเมินผลโรงเรียน โดยส่วนรวม	✓					1
7. การเข้าร่วมกิจกรรมและการประชุม หารือในองค์กรวิชาชีพ	✓				✓	2
8. การอ่านเอกสารทางวิชาชีพ	✓					1
9. การเขียนบทความทางวิชาการ	✓					1
10. การเลือกหนังสือแบบเรียนและ สื่อการสอนอื่น ๆ	✓					1
11. การคัดเลือกคณะบุคลากรทางวิชาชีพ	✓					1
12. การจัดจูลสารทางวิชาชีพ	✓					1
14. การปรับปรุงการสั่งงานด้วยตนเอง ของครู	✓					1
15. การทำงานกับครูที่มีปัญหา และ ช่วยเหลือครูที่มีปัญหา	✓				✓	2

ตาราง 11 (ต่อ)

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ยนต์ ชุ่มจิต (2535)	นิสดารก์ เวชยานนท์ (2548)	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และ พัฒนาเทคโนโลยีแห่งชาติ (2550)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	พศิน แดงจาง (2558)	ความถี่
16. การปฐมนิเทศครูใหม่	✓					1
17. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓	✓	5*
18. การดำเนินการประชุมที่มีประสิทธิภาพ	✓					1
19. การทดลองและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในห้องเรียน	✓					1
20. เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพ (Quality Circle-Q.C.)	✓					1
21. เทคนิคกลุ่มเฉพาะ (Nominal Group Technique)	✓					1
22. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม		✓				1
23. การหมุนเวียนงาน		✓				1
24. การศึกษาหาข้อมูลด้วยตนเอง		✓	✓		✓	3*
25. การออกศึกษาดูงานจากบุคคลหรือ องค์กรภายนอก		✓	✓	✓	✓	3*
26. การฝึกอบรมในงานตามหน้าที่			✓	✓	✓	3*
27. การสอนงาน			✓			1
28. การมอบหมายงานพิเศษ			✓			1
29. การนิเทศการสอน				✓		1
30. การสัมมนา				✓	✓	2
31. การให้ทุนการวิจัย					✓	1
32. การแลกเปลี่ยนบุคลากร					✓	1
33. การส่งเสริมการเขียนตำรา					✓	1

จากตาราง 11 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของการประชุมเชิงปฏิบัติการมีค่าสูงสุด รองลงมา คือ การเข้ารับการศึกษาต่อ การศึกษาหาข้อมูลด้วยตนเอง การออกศึกษาดูงานจากบุคคลหรือองค์กร ภายนอก และการฝึกอบรมในงานตามหน้าที่ สำหรับการเลือกวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูผู้วิจัยใช้ หลักเกณฑ์การพิจารณาจากตัวชี้วัดที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และได้สังเคราะห์ตัวชี้วัดที่มีลักษณะ คล้ายกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ได้วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5 วิธี ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงานจากบุคคลหรือองค์กร ภายนอก 4) การศึกษาต่อ 5) การนิเทศการจัดการเรียนรู้ ตามตารางการสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้าง สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

ตาราง 12 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	การสังเคราะห์ตัวชี้วัด
1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ	การประชุมหารือกับครู / การเข้าร่วมกิจกรรม และการประชุมหารือในองค์กรวิชาชีพ / การเข้าร่วมในการประเมินผลโรงเรียน โดยส่วนรวม / การดำเนินการประชุมที่มี ประสิทธิภาพ / เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพ / เทคนิคกลุ่มเฉพาะ / การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกลุ่ม / การสัมมนา
2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง	การอ่านเอกสารทางวิชาชีพ / การเขียน บทความทางวิชาการ / การเลือกหนังสือ แบบเรียนและสื่อการสอนอื่น ๆ / การจัดจล ular ทางวิชาชีพ / การปรับปรุงการสั่งงานด้วย ตนเองของครู / การทดลองและการวิจัยเชิง ปฏิบัติการในห้องเรียน / การหมุนเวียนงาน / การมอบหมายงานพิเศษ / การส่งเสริม การเขียนตำรา
3) การศึกษาดูงานจากบุคคลหรือองค์กร ภายนอก	การฝึกอบรมในงานตามหน้าที่ / การแลกเปลี่ยนบุคลากร

ตาราง 12 (ต่อ)

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	การสังเคราะห์ตัวชี้วัด
4) การศึกษาต่อ	การเข้ารับการศึกษาคู่ / การให้ทุนการวิจัย
5) การนิเทศการจัดการเรียนรู้	การเยี่ยมและการสังเกตชั้นเรียน / การช่วยครู ปรับปรุงการเรียนของนักเรียน / การพัฒนา การสอนของครูเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการอื่น ๆ / การคัดเลือกคณะบุคลากรทางวิชาชีพ / การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู / การทำงานกับครูที่มีปัญหา และช่วยเหลือครูที่ มีปัญหา / การปฐมนิเทศครูใหม่ / การสอนงาน การนิเทศการสอน

แนวคิดหลักการพัฒนา 70: 20: 10

1. ความหมายหลักการพัฒนา 70: 20: 10

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 ไว้ดังนี้
 อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2559) ได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10
 หมายถึง แนวคิดการพัฒนาที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริง การทำงานจริงในภาคสนามจริงและต้องนำมา
 ปรับใช้เพื่อให้ได้ผลการพัฒนาเกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

Lombardo และ Eichinger (1996) ได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา
 70 : 20 : 10 หมายถึง เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน
 Center for Creative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 คณะทำงานนั้น
 คือ Michael M.Lombardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
 ดังกล่าว เรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดัง
 และมักถูกนำมาอ้างถึงว่าการที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริง ๆ นั้น มีสัดส่วนขององค์ประกอบ
 สำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดำเนินตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคล
 จะสามารถพัฒนาตนเองได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกัน

O'Driscoll (2015) ได้เสนอความหมายของหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ โดย 70% เรียนรู้ด้วยตนเองจาก ประสบการณ์การทำงาน และ 20% เรียนรู้จากผู้อื่นที่พร้อมจะให้ข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำ เพื่อการพัฒนา มีเพียง 10% เท่านั้นที่เรียกได้ว่าเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการในรูปการณ์เรียน การสอนในห้องเรียน

กล่าวโดยสรุป หลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 หมายถึง หลักการพัฒนามุ่งเน้น การปฏิบัติงานจริงในองค์กร เป็นการเรียนรู้จากผู้อื่นที่พร้อมจะให้ข้อมูลป้อนกลับและคำแนะนำ เพื่อการพัฒนา และการอบรมพัฒนา เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ หลักการพัฒนาศาขการในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของหลักการพัฒนา 70: 20:10

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของหลักการพัฒนา 70: 20:10 ไว้ดังนี้ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2559) ได้เสนอความสำคัญของหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 ไว้ว่า เป็นเครื่องมือที่เหมาะสมกับ Competency ในแต่ละประเภทและกำหนดกรอบการพัฒนาตาม Competency ที่องค์กรคาดหวังจากพนักงาน ซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชา และพนักงานเข้าใจว่าไม่ใช่ เฉพาะเครื่องมือการอบรมในห้องเรียนเท่านั้นที่จะช่วยพัฒนาความสามารถของพนักงาน ยังมี เครื่องมือการพัฒนาอื่น ๆ อีกมากไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ และเครื่องมือการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากผู้อื่น

O'Driscoll (2015) ได้เสนอความสำคัญของหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 ไว้ว่า เป็นแนวคิดที่ค่อนข้างจะประนีประนอม แนวคิดดั้งเดิมและแนวคิดใหม่ก็คือ การมองกฎ 70-20-10 ในรูปของระบบการพัฒนาที่ประกอบด้วยเกียร์หรือฟันเฟืองการเรียนรู้สามอัน แต่ละอันเป็นตัวแทน ของการเรียนรู้จากการฝึกอบรม การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

Arets, Jennings และ Heijnen (2015) ได้เสนอความสำคัญของหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 หมายถึง หลักการพัฒนาศาขการหรือบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต้องปฏิบัติตามกรอบ 70 : 20 : 10 ซึ่งมีแนวคิดการพัฒนามาจากวิจัยของ McCall, Eichinger และ Lombardo

กล่าวโดยสรุป หลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 มีความสำคัญ คือ เป็นระบบการพัฒนาที่ ประกอบด้วยฟันเฟืองการเรียนรู้สามแบบ แต่ละอันเป็นตัวแทนของการเรียนรู้จากการฝึกอบรม การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานซึ่งเป็นกลไกในการช่วยพัฒนาศาขการใน องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 ไว้ดังนี้
 อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2559) ได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 ประกอบด้วย 70% Learning Model คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงาน (Learning by Job Experience) ที่เน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการติดตาม การเฝ้าดูผู้อื่นในการปฏิบัติงานจริง เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ ได้สัมผัสของจริงในพื้นที่ทำงานจริง ทำให้ผู้เรียนรู้เกิดการรับรู้อย่างรวดเร็ว 20% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่รอบตัวเราผ่านกระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ดังนั้น จึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้อื่นที่ล้อมรอบตัวเรา การเรียนรู้แบบนี้มีความสำคัญและประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรง ทำให้เกิดการรับรู้หรือมุมมองใหม่ ๆ นำไปสู่การปรับปรุงผลงานหรือทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ จากการนำไปเชื่อมโยงกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ 10% Learning Model คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่แบบเป็นทางการที่เน้นการเรียนรู้จากโปรแกรมหรือหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยมุ่งเน้นการกำหนดหัวข้อ เนื้อหา หลักสูตรและรูปแบบที่ชัดเจนแบบเฉพาะเจาะจงไว้ล่วงหน้าแล้ว มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจต่อทฤษฎี แนวคิดหลักการของเรื่องใดเรื่องหนึ่งผ่านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก องค์กร

Lombardo และ Eichinger (1996) ได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 ประกอบด้วย ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านภารกิจในงานแต่ละวัน การได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ทำหาย และการลงมือปฏิบัติ ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการ คั่นคว่ำ (Exposure) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนแนะนำการทำงานร่วมกับเครือข่าย หรือการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการเรียน (Education) ของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ หรือผ่านหลักสูตร และโปรแกรมต่าง ๆ

Jennings และ Wagnier (2015) ได้เสนอองค์ประกอบหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 (70) ประสบการณ์การเรียนรู้จากที่ทำงาน (Challenge Assignment) การเรียนรู้และการพัฒนาผ่านงานแบบวันต่อวันกับความท้าทายและการปฏิบัติ ส่วนที่ 2 (20) การเรียนรู้ทางสังคม (Developmental Relationship) การเรียนรู้และการพัฒนาที่

ผ่านคนอื่นการแลกเปลี่ยนความรู้ ส่วนที่ 3 (10) การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Coursework and Training) หลักสูตร

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบหลักการพัฒนา 70 : 20 : 10 ประกอบด้วย 1) ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วน ของการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 2) ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมจากการเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ และ 3) ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากการอบรมหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง

โปรแกรม และการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของโปรแกรมไว้ดังนี้

พวงแก้ว กิจธรรม (2552) ได้เสนอความหมายของโปรแกรมการพัฒนา หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมที่มีขั้นตอน กระบวนการ วิธีการพัฒนา อย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่จะพัฒนาได้พัฒนาด้านตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสนองต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ตั้งไว้

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้เสนอความหมายของโปรแกรม หมายถึง แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทขององค์การ

สุวิมล ว่องวานิช (2554) ได้เสนอความหมายของโปรแกรม หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

Barr และ Keating (1990) กล่าวว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการความต้องการของสถาบันหรือบุคคล
2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ
3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

จากความหมายของโปรแกรมที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง แผนการจัดกิจกรรมที่มีขั้นตอน วิธีการ แนวทางการปฏิบัติที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

2. องค์ของโปรแกรม

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายขององค์ประกอบของโปรแกรม ไว้ดังนี้

ธำรง บัวศรี (2542) ได้เสนองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย

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)

สมิตรา พงศธร (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) และ กิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities) หัวใจของหลักสูตรอยู่ที่กิจกรรมการเรียนการสอน เพราะเป็นเรื่องของการหล่อหลอม กำหนดประสบการณ์เรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน

Boone (1992) กล่าวว่า โปรแกรมควรมีองค์ประกอบดังนี้

1. จุดประสงค์การเรียนรู้มีความชัดเจน ครอบคลุมด้านความรู้ ความตระหนัก และพฤติกรรมการรับผิดชอบ
2. จุดประสงค์การเรียนรู้ที่อยู่ในแผนการสอนของโปรแกรม ครอบคลุมประเด็นปัญหาที่กำหนดในโปรแกรม
3. แผนการจัดการเรียนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของโปรแกรม
4. จัดวัสดุ/อุปกรณ์ สื่อการสอนต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้
5. รายละเอียดของเนื้อหา มีความน่าสนใจ
6. มีแบบประเมินผล หรือเครื่องมือที่ใช้วัดกระบวนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

หรือการปฏิบัติของนักเรียนตามวัตถุประสงค์

7. วัตถุประสงค์ สื่อการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลของโปรแกรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

8. นำโปรแกรมไปใช้ เพื่อดูว่าสื่อการสอนและกิจกรรมนั้นเหมาะสมหรือไม่

9. มีการรวบรวมข้อมูลจากผลการเรียนรู้ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรมหรือไม่

Caffarella (2002) กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาศึกษาไว้ 9 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน 2) การระบุแนวคิดของโปรแกรม 3) การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม 4) การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม 5) การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้ 6) การสร้างแผนการประเมินผล/การกำหนดรูปแบบ/ตารางเวลาและความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่ 7) การออกแบบแผนการสอน 8) การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง และ 9) การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

Charney และ Conway (2005) ได้เสนอองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) บริบท 2) เป้าหมาย 3) แผนหรือวิธีปฏิบัติ (Plan or Method) โดยมีรายละเอียด ได้แก่ หลักการ แนวคิด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย คุณสมบัติ เนื้อหา กิจกรรม เอกสารที่ใช้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมของ ชำรง บัวศรี (2542) ; สุมิตรา พงศธร (2550) ; Boone (1992) ; Caffarella (2002) และ Charney และ Conway (2005) ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ปრაกฏดังตาราง 13

ตาราง 13 การวิเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรม

องค์ประกอบโปรแกรม	ชำรง บัวศรี (2542)	สุมิตรา พงศธร (2550)	Boone (1992)	Caffarella (2002)	Charney และ Conway (2005)	ความถี่
1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา	✓	✓			✓	3*
2. จุดมุ่งหมาย/วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	✓	✓		✓	✓	4*
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร	✓					1

ตาราง 13 (ต่อ)

องค์ประกอบโปรแกรม	อ้าง บัวศรี (2542)	สุมิตรา พงศธร (2550)	Boone (1992)	Caffarella (2002)	Charney และ Conway (2005)	ความถี่
4. จุดประสงค์รายวิชา	✓	✓	✓			3*
5. เนื้อหา	✓	✓	✓		✓	4*
6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน	✓		✓			2
7. กลยุทธ์การเรียนการสอน	✓					1
8. การประเมินผล	✓		✓	✓	✓	4*
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	✓		✓			2
10. กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา		✓	✓		✓	3*
11. แผนการจัดการเรียนการสอนตรงตามจุดประสงค์ของโปรแกรม			✓	✓		2
12. การนำโปรแกรมไปใช้			✓			1
13. ผลการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรม			✓			1
14. การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน				✓		1
15. แนวคิดของโปรแกรม				✓	✓	2
16. การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม				✓		1
17. การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม				✓		1
18. การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้				✓		1
19. การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง				✓		1
21. การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม				✓		1
22. คุณสมบัติ					✓	1
23. เอกสาร					✓	1

จากตาราง 13 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของจุดมุ่งหมายโปรแกรม เนื้อหา และการประเมินผลมีค่าคะแนนความถี่มากที่สุด ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และนำองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันมาสังเคราะห์รวมกัน ได้องค์ประกอบโปรแกรมทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แนวคิดของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา 5) การประเมินผล

3. การพัฒนาโปรแกรม

Barr และ Keating (1990) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) โดยเสนอรูปแบบ 5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) คือ

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

- 1.1 การประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา
- 1.2 การประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน
- 1.3 การประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงินและทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

- 2.1 การพัฒนาที่วางแผน
- 2.2 การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล
- 2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ
- 2.4 ฝึกรวมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
- 2.6 กำหนดเวลาที่ใช้จนสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

- 3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถ และงานที่ต้องทำ
- 3.2 การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- 3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-Assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรม หรือดัดแปลงปรับปรุง

Houle (1996) ได้นำเสนอรูปแบบการวางโปรแกรม การพัฒนาบุคลากรไว้ในหนังสือ การออกแบบการศึกษา (The Design of Education) ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้

ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้

ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม

ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการ ตารางกำหนดการลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาท และความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ

ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้าน การแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิต งบประมาณการเงินที่สนับสนุนและการตีความหมาย

ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์การ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ

ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตาม กระบวนการของโปรแกรม

Spark และ Loucks-Horsley (2003) กล่าวว่า ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม โดยเสนอรูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (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)

Carolyn (2013) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม ไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม

ขั้นที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม

ขั้นที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

ขั้นที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม

ขั้นที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนาโปรแกรม สามารถสังเคราะห์การพัฒนาโปรแกรม ปราบกฏดังตาราง 14

ตาราง 14 การวิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรม

การพัฒนาโปรแกรม	Barr and Keating (1990)	Houle (1996)	Spark and Loucks-Horsley (2003)	Carolyn (2013)	ความถี่
1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม	✓		✓	✓	3*
2. การวางแผนในการออกแบบและจัดทำโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	4*
3. การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้	✓		✓		2*
4. การประเมินผลหลังจบโปรแกรม	✓		✓	✓	3*
5. การตัดสินใจเชิงบริหาร	✓	✓			2*
6. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้		✓			1
7. การนำโปรแกรมมาใช้		✓		✓	2*
8. การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม		✓	✓		2*
9. แผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์กร		✓			1
10. การพัฒนาบุคลากร			✓		1
11. การจัดการทรัพยากร			✓		1
12. การประเมินสิ่งแวดล้อม			✓		1
13. การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม				✓	1

จากตาราง 14 พบว่า ค่าคะแนนความถี่ของการวางแผนในการออกแบบและจัดทำโปรแกรมมีค่าคะแนนความถี่มากที่สุด ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาจากความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป และนำองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันมาสังเคราะห์รวมกัน ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และตัวชี้วัดการตัดสินใจเชิงบริหารรวมอยู่ในตัวชี้วัดการสร้างโปรแกรมเพื่อใช้ในการฝึกอบรม ได้ตัวชี้วัดของการพัฒนาโปรแกรมทั้งหมด 6 ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) การประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การวางแผนในการออกแบบและจัดทำโปรแกรม 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม 4) การสร้างโปรแกรมเพื่อใช้ในการฝึกอบรม 5) การนำโปรแกรมมาใช้ และ 6) การประเมินผลหลังจบโปรแกรม

การประเมินความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้เสนอความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรก การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง และประเภทที่สอง ปาณินยามโมเดลการแก้ปัญหา

1. การนิยามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่มีอยู่จริง นิยามนี้ยังสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็น “ความต้องการจำเป็น” กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ใช่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาจะเป็นความต้องการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับ หากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนองหรือความเสียหาย หรือผลเสียที่เกิดขึ้น หากความต้องการจำเป็นไม่ได้รับการตอบสนอง นิยามตามโมเดลนี้เรียกว่า “Performance Needs”

2. การนิยามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี ซึ่งหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาพที่ไม่พึงประสงค์นิยามโมเดลนี้ เรียกว่า “Treatment Needs”

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้เสนอความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ในองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อหาความสามารถที่ต้องพัฒนาของบุคลากรโดยนำความสามารถมาตรฐาน (สิ่งที่ควรจะเป็น) ในการดำเนินงานลบด้วยความสามารถที่บุคลากรมีอยู่จริง (สิ่งที่เป็นอยู่) จะได้ความสามารถที่ต้องการพัฒนา (ความแตกต่าง) ซึ่งจะนำไปสู่การจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรต่อไป

กล่าวโดยสรุป การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่และสภาพอันพึงประสงค์ อันเป็นสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้น หากสองสิ่งแตกต่างกันมากก็จะเป็นปัญหา ผู้บริหารจำเป็นต้องหาแนวทางเพื่อลดช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์

2. ความสำคัญของความต้องการความจำเป็น

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้เสนอความสำคัญของการประเมินความต้องการความจำเป็น ไว้ว่า เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการความจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการความจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

Witkin (1995) ได้เสนอความสำคัญของการประเมินความต้องการความจำเป็น ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังและการตัดสินใจ

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของความต้องการความจำเป็น เป็นการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะอย่างไร และสิ่งที่ควรจะเป็นมีลักษณะอย่างไร ต้องเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง เพื่อให้ใกล้เคียงกับสิ่งที่ควรจะเป็น ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นนี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทางที่ดี และสร้างสรรค์

3. ขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็น

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขั้นตอนของการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็น ไว้ว่า 3 ขั้นตอน คือ

1. การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)
2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis)
3. การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น (Needs Solution)

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็นไว้ ดังนี้

1. ขั้นก่อนการประเมิน (Reassessment) ในขั้นแรกนี้เป็นขั้นตอนของการสำรวจ (Exploration) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1.1 การวางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น

1.2 การนิยามหรือการกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไป สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น

1.3 กำหนดขอบเขตหลักของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและ/หรือประเด็นที่ต้องการประเมิน

1.4 กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่จะประเมิน ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน

1.5 ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนเบื้องต้นสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น และนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3

2. ขั้นประเมิน (Assessment) หลังจากสำรวจความต้องการจำเป็นต่าง ๆ แล้ว ในขั้นนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data gathering) ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

2.1 สรุปตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการ ซึ่งในขั้นนี้ยอมทำให้ทราบความต้องการของผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย

2.3 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นระยะแรก

2.4 วิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการจำเป็นหรือประเด็นปัญหา

2.5 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด ผลที่ได้ในขั้นประเมินคือความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามลำดับความสำคัญในระยะแรก

3. ขั้นหลังการประเมิน (Post assessment) เมื่อได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นแล้ว ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่ง คือ การนำผลการประเมินไปใช้ (Utilization) ประกอบด้วย

3.1 จัดเรียงลำดับ (Set Priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญและทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์

3.2 พิจารณาทางเลือกสำหรับการแก้ปัญหาจากข้อที่ 1 ทำให้ทราบปัญหาที่เร่งด่วนที่สุด ถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหาก็จะสูญเสียเปล่าในการทำการประเมิน ดังนั้น จึงต้องช่วยกันพิจารณาทางเลือกสำหรับแก้ปัญหา

3.3 พัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อใช้ในการดำเนินงานต่อไป

3.4 ประเมินผลของการประเมินความต้องการจำเป็น

3.5 รายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin (1995) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการความจำเป็น ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนการประเมิน (การสำรวจ) เป็นระยะการเตรียมการก่อนประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การกำหนดแผนการดำเนินการ การกำหนดจุดมุ่งหมายหลักการ กำหนดขอบเขตหรือประเด็นของความต้องการจำเป็น รวมถึงการกำหนดข้อมูลที่จะรวบรวม แหล่งที่มาของข้อมูล วิธีการ ระดับความสามารถในการใช้ข้อมูล

ระยะที่ 2 การประเมิน (การเก็บรวบรวมข้อมูล) เป็นระยะการเก็บข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น การจัดลำดับความต้องการจำเป็นก่อนหลังขั้นแรก การวิเคราะห์สาเหตุ ระดับที่ 1, 2 และ 3 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน (การนำไปใช้ประโยชน์) เป็นระยะการใช้ผลประเมินความต้องการจำเป็นก่อนหลังในทุกระดับที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ การพิจารณาแนวทางแก้ปัญหา การพัฒนาแผนปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา การประเมินความต้องการจำเป็น การเผยแพร่ผลที่ได้รับ

กล่าวโดยสรุป ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนการประเมิน เริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขตการประเมิน กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น ระยะประเมินศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์โดยใช้แบบสอบถาม นำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์จัดเรียงลำดับ ระยะหลังการประเมินเป็นการรายงานและนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์ต่อไป

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายทางการศึกษาให้โรงเรียนในสังกัดได้นำไปปฏิบัติ และได้จัดทำนโยบาย เป้าประสงค์ จุดเน้น ตัวชี้วัด และโครงการ เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

วิสัยทัศน์ (VISION) Smart Students : นักเรียนฉลาดรู้ (เป็นคนดี มีปัญญา มีทักษะในศตวรรษที่ 21)

พันธกิจ (MISSION)

- ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
- ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ สามารถจัดการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม การบูรณาการการจัดการศึกษา และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (GOAL)

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน ตระหนักถึงบทบาทของครูยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักของศาสตร์พระราชา

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา กระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษา

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษา พัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินนโยบายตามจุดเน้น สพฐ. (Active Learning) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้ดำเนินการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามจุดเน้นที่ 6 ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) ได้ดำเนินการผ่านกลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายร้อยละของสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ในปี 2566 เป็นร้อยละ 80 และในปี 2567 เป็นร้อยละ 85 ตามลำดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูมีสมรรถนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ อีกทั้งยังมีการประกวดครูต้นแบบที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเยี่ยมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงรุกจากครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การดำเนินการวิจัยมีลักษณะเป็นการวิจัยแบบวิธีผสม แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 365 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 6 คน จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล มี 4 โมดูล คือ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง ผลโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ไฉไลศรี เพชรไต้ (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 758 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบง่ายของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมิน แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ จำนวน 15 ตัวชี้วัด ยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
2. สภาพปัจจุบันการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) คู่มือการใช้โปรแกรม โดยมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย 5 Module คือ 1) การวิเคราะห์ผู้เรียน 2) การออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการนำไปใช้พบว่า 1) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูก่อนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 12.90 คิดเป็นร้อยละ 43.00 และมีคะแนนหลังการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 27.66 คิดเป็นร้อยละ 92.20 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อนุสสุรา เฉลิมศรี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา 2) พัฒนาระบบการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) ศึกษาผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้สอนวิทยาศาสตร์ในระดับประถมศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและตรวจสอบคุณภาพ

โดยผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา จำนวน 4 คน ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระยะที่ 2 การพัฒนากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 3 การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มเป้าหมายเป็นครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ในระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านนาหวาย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 7 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์กลุ่มและวิเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้น ในระยะที่ 1 และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา Friedman Test และ Wilcoxon signed rank test และระยะที่ 4 การปรับปรุงกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรประกอบและตัวชี้วัดความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 2 องค์กรประกอบหลัก ได้แก่ องค์กรประกอบหลักที่ 1 ความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เชิงรุก ซึ่งมีองค์กรประกอบย่อย 4 ด้าน และมีตัวชี้วัด 18 ข้อ และ องค์กรประกอบหลักที่ 2 ความสามารถในการปฏิบัติการสอนวิทยาศาสตร์เชิงรุก ซึ่งมีองค์กรประกอบย่อย 6 ด้าน และมีตัวชี้วัด 17 ข้อ 2) กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ ขั้นเตรียมการ ขั้นปฏิบัติและเรียนรู้ ในขั้นนี้ประกอบด้วยวงรอบย่อยตามปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย และขั้นสรุปผล 3) ผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ในระดับประถมศึกษา พบว่า หลังเข้าร่วมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 และกลุ่มเป้าหมายมีพัฒนาการความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้นหลังจากเข้าร่วมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในแต่ละวงรอบย่อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิवास โปธิตาทอง (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 และ 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี จำนวน 327 คน ได้มาโดยวิธีการใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและสาระสำคัญ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

วิทยา สมพมิตร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน และครูผู้สอน จำนวน 247 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์และแนวทางโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนกลุ่มที่เป็น (Best Practice) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และระดับมาก ตามลำดับ 2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. รูปแบบและวิธีการพัฒนามี 4 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 เตรียมการ ขั้นที่ 2 พัฒนา ขั้นที่ 3 บูรณาการระหว่างปฏิบัติงาน ขั้นที่ 4 ประเมินผลหลังการพัฒนาและ 4. เนื้อหาและสาระสำคัญเป็นการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย 6 หน่วยการเรียนรู้ คือ 1) ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน 2) ขั้นศึกษาและวิเคราะห์ 3) ขั้นฝึกหัด/ปฏิบัติ/ทดลอง 4) ขั้นสรุป/เสนอผลการเรียนรู้ 5) ขั้นปรับปรุงการเรียนรู้/นำไปใช้ 6) ขั้นประเมินผล ซึ่งวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่นำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมได้แก่การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) การเรียนรู้ด้วย

ตนเอง (Self Learning) การสอนงาน (Coaching) การนิเทศ (Supervising) และกระบวนการพี่เลี้ยง (Mentoring) และ 5. การวัดและประเมินผลโปรแกรม

เพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา และศึกษาผลการนำไปใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 374 คน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้น ระยะที่ 3 สร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 4 นำโปรแกรมไปใช้ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 10 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวชี้วัดแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามความเหมาะสมความเป็นไปได้ แบบทดสอบ แบบสอบถามพฤติกรรม และแบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัย 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 การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้สำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Module 4 การประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล การพัฒนา มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมพัฒนา สูงกว่าคะแนนก่อนการเข้าร่วมพัฒนา ระดับพฤติกรรมหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

AL-Behais และ Khalil (2011) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ สำหรับครูอย่างต่อเนื่อง คือ กระบวนการที่จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องและเสริมสร้างทักษะทางการสอน และจะช่วยให้ครูได้คิดหาวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ในการนำไปใช้ในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างยั่งยืนได้ แต่ในขณะเดียวกันนี้เองกลับ พบว่า ครูที่กำลังปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนในประเทศซาอุดีอาระเบียต่างก็อ้างว่า การศึกษาวิจัยด้านความต้องการได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาวิชาชีพในกลุ่มของครูยังไม่ความชัดเจนและไม่เคยได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ ดังนั้น ในส่วนของการวิจัยครั้งนี้ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพจึงได้รับการพิจารณาให้ผ่านการอนุมัติและมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันด้านนโยบายส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาครู ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน คำถามในการวิจัยถูกนำมาใช้เพื่อหาคำตอบในการแก้ปัญหาด้านทัศนคติของครูผู้สอนที่มีต่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูในยุคปัจจุบัน รวมถึงเพื่อค้นหาคำตอบเกี่ยวกับความต้องการของครูในการเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพ บทบาทของโปรแกรมการพัฒนาศิลปะการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน จำนวนครั้งที่ครูควรเข้าร่วมในโปรแกรมการพัฒนาศิลปะการของโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษา และเพื่อให้ทราบว่ายานโยบายส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาครูผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน จะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนเจตคติของครูในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของพวกเขาหรือไม่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบปลายเปิดซึ่งใช้สัมภาษณ์ครูประจำการ ข้อคำถามมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของครูในการเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 1) นโยบายด้านการสนับสนุนของภาครัฐ
- 2) วิสัยทัศน์โดยทั่วไปและการยอมรับคุณค่าร่วมกัน
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพ
- 4) นโยบายด้านการสนับสนุนเงินทุนในการจัดโปรแกรมการพัฒนาศิลปะการในปัจจุบัน
- 5) การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการสอนและการส่งเสริมการปฏิบัติของครูผ่านทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Guntuku และ Meesala (2013) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูตามการจัดการ สัตส่วนตามบริบทของอินเดีย ผลการศึกษาพบว่า สัตส่วนความสามารถของครูในการจัดการที่ถูกสร้างขึ้นด้วยความพยายามทางวิชาการมี 36 รายการ ในระดับที่ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก สำหรับรายการทั้งหมด ซึ่งเป็นมีค่าสูงกว่าสถิติที่น่าพอใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยเพิ่มเติม เกี่ยวกับการจัดการครูเช่นความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถและระดับความพึงพอใจของนักเรียน ความสามารถและความสำเร็จในอาชีพของนักเรียน ภูมิหลังของครูและความสามารถและอื่น ๆ และ

ได้ค้นพบว่าครูบางส่วนยังไม่ได้รับการพัฒนามาจนถึงในปัจจุบันนี้ตามบริบทของคนอินเดีย โดยเฉพาะผู้ที่อยู่นอกอินเดียซึ่งยังไม่เคยมีการวัดการจัดการสมรรถนะครูเลย

Darling-Hammond และ Lieberman (2014) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาครูให้มีคุณภาพต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ผลการวิจัยพบว่า ประเทศในยุโรปและเอเชียที่มีการยกระดับคุณภาพครูใน 8 ประเทศ เช่น ฟินแลนด์ สิงคโปร์ เนเธอร์แลนด์ อังกฤษ ฮังการี แคนาดาออสเตรเลีย โดยส่งเสริมนโยบายในการปฏิบัติงานของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา มีแนวทาง คือ การเน้นความพร้อมทางการศึกษา ส่งเสริมและการประเมินครูใหม่ในประเทศฟินแลนด์ รักษาความรู้และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หลักสูตรมีการพิจารณาตามนโยบาย มีการเพิ่มเรื่อง วัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมในคุณภาพครูและในการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาได้ในเวลาเดียวกันทั้งนโยบายและการปฏิบัติงานทางการศึกษาเข้ากับวัฒนธรรมแต่ละประเทศ เพื่อส่งเสริม การปฏิบัติงานของครูในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

Demia และ Tshering (2020) ได้ศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กรณีศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในภูตาน ประชากร ได้แก่ นักเรียนเกรด 5 จำนวน 59 คน จากนั้นคัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบอิสระความสามารถและศิลปะ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 29 คน ทดลองเป็นเวลา 4 สัปดาห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบและแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลแบบทดสอบก่อนและหลังการทดลองเพื่อหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ และใช้แบบสอบถามหลังจากการทดลองเสร็จสิ้น ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเกรด 5 นักเรียนมีมุมมองเชิงบวกต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรม การพัฒนาโปรแกรม สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และการพัฒนาสมรรถนะครู อีกทั้งจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลของนักวิชาการ ทำให้ผู้วิจัยทราบองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และทราบตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อนำตัวชี้วัดดังกล่าวมาออกแบบเครื่องมือในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้นำองค์ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม ร่วมกับการสัมภาษณ์ครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มาออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อใช้เป็นโปรแกรมพัฒนาครูผู้สอนให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ระยะที่ 2 การออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว

ระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

- 1.1 การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
ได้องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ดังนี้
 - 1.1.1 ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้
 - 1.1.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 1.1.3 ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้
 - 1.1.4 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้
- 1.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้ตัวชี้วัดทั้งหมด 27 ตัวชี้วัด
- 1.3 นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
- 1.4 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสอนผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 226 คน
- 1.5 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
- 1.6 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จากทั้ง 120 โรงเรียน จำนวน 526 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 226 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของ

เคจซีเมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตาราง 15 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 40 คน	33	14
โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนระหว่าง 41 – 80 คน	253	109
โรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนระหว่าง 81 – 119 คน	240	103
รวม	526	226

ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังนี้

- กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 226 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ .5
- การสุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นหน่วยของการสุ่ม
- การกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามขนาดของประชากรที่สังกัดในสถานศึกษาขนาดเล็กมีนักเรียนไม่เกิน 40 คน สถานศึกษาขนาดเล็กมีนักเรียนระหว่าง 41-80 คน และสถานศึกษาขนาดเล็กมีนักเรียนระหว่าง 81-119 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จำนวน 226 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบที่กำหนดไว้ให้เป็นตัวเลือก (Force choice)

ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกระดับการปฏิบัติของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นำข้อค้นพบที่ได้มาทำการวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูทั้ง 27 ตัวชี้วัด ที่ได้จากผลการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบการสร้างแบบสอบถาม

3.2.3 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และปรับปรุงตามคำแนะนำ คงเหลือตัวชี้วัดทั้งหมด 27 ตัวชี้วัด

3.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผ่านการพิจารณาจากกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้ว นำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความชัดเจนของข้อคำถาม โดยดำเนินการระหว่างวันที่ 7-16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 และดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80-1.00 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

- 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก สาขาการวิจัยทางการศึกษา หลักสูตรการเรียนการสอน หรือการบริหารการศึกษา
- 2) มีตำแหน่งทางวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป
- 3) เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียน เป็นเวลาอย่างน้อย 5 ปี

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม
สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ
เขต 2 จำนวน 5 คน ดังนี้

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ คุณวุฒิ การศึกษาดุษฎี
บัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาบริหารและพัฒนการศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 2) อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ คุณวุฒิ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.)
สาขาวิชาบริหารและพัฒนการศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ
ภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 3) ดร.วีระศักดิ์ ปัตตالاโพธิ์ คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)
คอมพิวเตอร์ศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทย์ฐานะ
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเม็กดำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
- 4) ดร.ตันติกร ชูนาพรม คุณวุฒิ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชา
บริหารและพัฒนการศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- 5) นางจันทิมา มณี ตำแหน่ง ครู วิทย์ฐานะ เขียวชาญ โรงเรียนไตรมิตร
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

3.2.5 การตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงและการพิจารณาจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้วไปทดลองใช้
(Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2567 โดยใช้
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน โดยดูจากค่าความสัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับ
คะแนนรวม (Item Total Correlation) ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ผลการทดลองใช้ (Try Out) แบบสอบถาม
สภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ จำนวน
27 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.325 ถึง 0.886 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์
มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 27 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation)
ตั้งแต่ 0.348 ถึง 0.918

3.2.6 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตาม
เกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's
Alpha Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์ .70 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

สภาพปัจจุบัน พบว่า มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.945 และผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ พบว่ามีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.954

3.2.7 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อนำไปส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปให้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเอง จำนวน 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 56.64 และผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ โปรแกรม Google Form จำนวน 98 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 43.36 โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามและเก็บคืนในช่วงเดือน พฤษภาคม – เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

4.3 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนโดยการติดตามของผู้วิจัย ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดการกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.1.2 กำหนดรหัส ให้คะแนน และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม บันทึกคะแนนและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2.1 ตอนที่ 1 สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ความถี่ และร้อยละ

5.2.2 ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยเทียบเกณฑ์ Midpoint (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51 - 5.00 หมายความว่า มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

6.1.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6.1.2 การตรวจสอบอำนาจจำแนก โดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

6.1.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach'Alpha Coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จากครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. ครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

1.1 เป็นครูต้นแบบที่มีผลการปฏิบัติที่ดีเยี่ยมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยมีรางวัลเชิดชูเกียรติเป็นครูต้นแบบตามนโยบายจุดเน้นของ สพฐ.

1.2 มีผลประเมินผลการเรียนของนักเรียนระดับ 3 ขึ้นไป ในรายวิชาที่สอน คิดเป็นร้อยละ 80 ขึ้นไป

1.3 สังกัดในโรงเรียนที่ดำเนินกิจกรรมตามนโยบายจุดเน้นของ สพฐ. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning

โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอน 1 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 1 คน จาก 3 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 3 คน ได้แก่

1. นายพิพัฒน์ คุณวงษ์ ครูโรงเรียนถนนหักพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. นางสาวณัฐอร ปิยวงศ์ ครูโรงเรียนจินดาวิทยาคาร 2 (หนองศาลา)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

3. นางสาวจิ่งคินภา ทิมพียง ครูโรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สำหรับสัมภาษณ์ครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Best Practice) ซึ่งใช้คำถามที่ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุด สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2. สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

3. นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสัมภาษณ์ สำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูล และเดินทางไป สัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูล ด้วยวิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียงและกล้องถ่ายภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามไปยัง โรงเรียนที่มีครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Best Practice) สังกัดอยู่ เพื่อขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 คน

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์ส่งถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พร้อมนัดหมายวันเวลาที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการให้สัมภาษณ์กับผู้วิจัย

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมายพร้อมเก็บบันทึกข้อมูล โดยละเอียด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 14 – 22 สิงหาคม พ.ศ. 2567

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาเรียบเรียง จัดระเบียบข้อมูล จัดกลุ่มเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

4.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ผู้วิจัยได้ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 และการศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จากครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาพัฒนาเป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1.1 เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหารการศึกษา หรือการบริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับคุษภูษัฒนิตทางการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

1.2 ผู้บริหารการศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตขึ้นไปสาขาการบริหารการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตขึ้นไปสาขา การบริหารการศึกษา มีประสบการณ์เป็นผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นประจักษ์

1.4 ครูหรือศึกษานิเทศก์ที่สำเร็จการศึกษาในระดับบัณฑิตขึ้นไปสาขาการบริหาร การศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการสอน ประสบการณ์การสอนในสถานศึกษา หรือประสบการณ์ ด้านการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

1.4.1 ดร.วีระศักดิ์ ปัตตลาโพธิ์ คุณวุฒิ ปริญญาคุษฎิบัณฑิต (ปร.ด.) คอมพิวเตอร์ศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเม็กดำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.4.2 นางรุ่งทิพา หงษ์อินทร์ คุณวุฒิ การศึกษามหาบัณฑิต (กษ.ม.) บริหารและ พัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ชำนาญการ พิเศษ โรงเรียนบ้านสามขาหนองสำโรง (นิพัทธ์ธรรมาภรณ์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

1.4.3 นางสาวลลิตวดี บุญแซม คุณวุฒิ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) วิจัยและ ประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

1.4.4 นางสาววิไลลักษณ์ ไชยมาศ ตำแหน่ง คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

1.4.5 นางจันทิมา มณี ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ โรงเรียนไตรมิตร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยจำแนกข้อคำถาม เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert Scale) กำหนดค่าคะแนน เป็น 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 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินและออกแบบประเมิน

2.2.3 ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นสำคัญของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้าง

2.2.4 นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงตามคำแนะนำ

2.2.5 นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) โดยผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .60 ขึ้นไป

2.2.6 จัดทำแบบประเมินฉบับจริงและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการและประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง และเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 2-6 กันยายน พ.ศ. 2567

4. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการกระทำกับข้อมูล 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, 2553)

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 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบประเมินความเหมาะสม การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง IOC (สมนึก ภัททิยธนี, 2544)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหาหรือระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมระหว่างคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

พหุ ประถมศึกษา

5.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2533)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

- เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์แอลฟา
 k แทน จำนวนข้อคำถามหรือข้อสอบ
 s_i^2 แทน เป็นความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i
 s_t^2 แทน เป็นความแปรปรวนของคะแนนรวม t



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้วิจัยลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
PNI	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ระยะที่ 2 การออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศรีสะเกษ เขต 2

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุกของครู จากครุต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การนำเสนอสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำเสนอด้วยความถี่ และ
ร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบ
แบบสอบถามเป็นครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 จำนวน 226 คน ปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	ข้อมูลทั่วไป	ครู (n=226)	
		จำนวน	ร้อยละ
ชาย		75	33.19
หญิง		151	66.81
	รวม	226	100.00

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ครู (n=226)	
	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	62	27.43
5-10 ปี	71	31.42
11-15 ปี	46	20.35
16-20 ปี	20	8.85
21-25 ปี	11	4.87
26-30 ปี	9	3.98
31-35 ปี	7	3.10
รวม	226	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	170	75.22
ปริญญาโท	56	24.78
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	226	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียน ไม่เกิน 40 คน	14	6.19
ขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียน 41 - 80 คน	109	48.23
ขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียน 81 - 119 คน	103	45.58
รวม	226	100.00

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 66.81 มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 31.42 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 75.22

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 226 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

องค์ประกอบของ สมรรถนะการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ		
1) ด้านการออกแบบ กิจกรรมและจัดทำ แผนการเรียนรู้	2.73	1.11	ปานกลาง	4.78	0.44	มากที่สุด	0.75	2
2) ด้านการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.68	1.10	ปานกลาง	4.77	0.54	มากที่สุด	0.78	1
3) ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้	2.80	1.35	ปานกลาง	4.67	0.57	มากที่สุด	0.67	4
4) ด้านการประเมินผล การเรียนรู้	2.77	1.34	ปานกลาง	4.72	0.50	มากที่สุด	0.71	3
รวม	2.74	1.23	ปานกลาง	4.73	0.51	มากที่สุด	0.73	

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{\text{modified}} = 0.78$) การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.75$) การประเมินผลการเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.71$) และการใช้พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.67$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการออกแบบกิจกรรม และจัดทำแผนการเรียนรู้

ด้านการออกแบบ กิจกรรมและจัดทำ แผนการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ		
1. การวิเคราะห์สถานะ ความแตกต่างและ ความต้องการของผู้เรียน ก่อนสอน	2.89	0.90	ปานกลาง	4.91	0.28	มากที่สุด	0.70	5
2. การกำหนด จุดประสงค์การเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และเนื้อหาในการเรียน การสอนที่สอดคล้องกับ หลักสูตร	2.74	1.11	ปานกลาง	4.89	0.34	มากที่สุด	0.79	3
3. การออกแบบ ยุทธศาสตร์หรือยุทธวิธี ในการสอน	2.62	1.01	ปานกลาง	4.72	0.53	มากที่สุด	0.80	2

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านการออกแบบ กิจกรรมและจัดทำ แผนการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ		
4. การวางแผน ออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ และจัดทำ แผนการเรียนรู้	2.58	1.16	ปานกลาง	4.93	0.25	มากที่สุด	0.92	1
5. การเลือกใช้ สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้	2.84	1.39	ปานกลาง	4.65	0.62	มากที่สุด	0.64	7
6. การเลือกวิธี เครื่องมือ วัดผล และตั้งเกณฑ์ การประเมินผล	2.64	1.03	ปานกลาง	4.65	0.59	มากที่สุด	0.76	4
7. การนำผลประเมิน การออกแบบการเรียนรู้ ไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้	2.84	1.17	ปานกลาง	4.71	0.49	มากที่สุด	0.66	6
รวม	2.73	1.11	ปานกลาง	4.78	0.44	มากที่สุด	0.75	

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ จำนวน 7 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 24.78$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด ส่วนลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การวางแผน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดทำแผนการเรียนรู้ (PNI_{modified} = 0.92) การออกแบบยุทธศาสตร์หรือยุทธวิธีในการสอน (PNI_{modified} = 0.80)

และการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และเนื้อหาในการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ($PNI_{\text{modified}} = 0.79$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ		
1. การวิเคราะห์พื้นฐานความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน และความแตกต่างของผู้เรียน	2.74	1.10	ปานกลาง	4.80	0.54	มากที่สุด	0.75	5
2. กิจกรรมก่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริง	2.79	0.99	ปานกลาง	4.77	0.54	มากที่สุด	0.71	6
3. กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	2.59	1.16	ปานกลาง	4.85	0.47	มากที่สุด	0.87	2
4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน	2.92	0.96	ปานกลาง	4.64	0.62	มากที่สุด	0.59	7
5. การใช้รูปแบบ วิธีการหรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่หลากหลายตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน	2.64	1.21	ปานกลาง	4.76	0.56	มากที่สุด	0.80	4

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ		
6. การจัดกิจกรรม ส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึก ทักษะการคิด และ กระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	2.51	1.02	ปานกลาง	4.84	0.47	มากที่สุด	0.93	1
7. การประเมินตนเอง ตามสภาพจริง และมีวิธี วัดผลที่หลากหลาย	2.56	1.26	ปานกลาง	4.72	0.56	มากที่สุด	0.84	3
รวม	2.68	1.10	ปานกลาง	4.77	0.54	มากที่สุด	0.78	

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จำนวน 7 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด ส่วนลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด และกระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสม (PNI_{modified} = 0.93) กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (PNI_{modified} = 0.87) และการประเมินตนเองตามสภาพจริง และมีวิธีวัดผลที่หลากหลาย (PNI_{modified} = 0.84) ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ
และแหล่งเรียนรู้

ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ		
1. สื่อการเรียนการสอนมี ความหลากหลายทันสมัย เหมาะสมกับลักษณะของ ผู้เรียนและกิจกรรม การเรียนการสอน	2.61	1.29	ปานกลาง	4.79	0.41	มากที่สุด	0.83	1
2. สื่อการเรียนการสอน สอดคล้องกับจุดประสงค์ ที่จะเอื้อให้ครูสามารถจัด กิจกรรมการเรียน การสอนให้บรรลุ เป้าหมาย	2.64	1.32	ปานกลาง	4.72	0.50	มากที่สุด	0.79	2
3. สื่อการเรียนการสอน สามารถกระตุ้น ความสนใจของผู้เรียน	2.76	1.38	ปานกลาง	4.69	0.53	มากที่สุด	0.70	3
4. ศึกษา สํารวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การออกแบบ สร้าง พัฒนา กำกับติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อ การสอนอย่างต่อเนื่อง	2.88	1.37	ปานกลาง	4.68	0.59	มากที่สุด	0.62	4

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ		
5. การส่งเสริมสนับสนุน ให้พัฒนาครูผลิตและ พัฒนาการเรียนการสอน	2.95	1.44	ปานกลาง	4.66	0.60	มากที่สุด	0.58	5
6. การประสาน ความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนา เผยแพร่ และแลกเปลี่ยนการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การศึกษาที่ทันสมัย	2.94	1.31	ปานกลาง	4.47	0.70	มาก	0.52	6
รวม	2.80	1.35	ปานกลาง	4.67	0.57	มากที่สุด	0.67	

จากตาราง 20 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการใช้พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ จำนวน 6 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ตัวชี้วัด และระดับมาก 1 ตัวชี้วัด ส่วนลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สื่อการเรียนการสอนมีความหลากหลายทันสมัยเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอน (PNI_{modified} = 0.83) สื่อการเรียนการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะเอื้อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย (PNI_{modified} = 0.79) และสื่อการเรียนการสอนสามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน (PNI_{modified} = 0.70) ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการประเมินผลการ
เรียนรู้

ด้านการประเมินผล การเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ		
1. กระบวนการวัดและ ประเมินผลต้อง สอดคล้องกับเป้าหมาย และความคาดหวังของ หลักสูตรและสภาพ การเปลี่ยนแปลงทาง สังคม	2.88	1.27	ปานกลาง	4.58	0.66	มากที่สุด	0.59	7
2. การประเมินรอบด้าน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย (Multiple Assessment)	2.56	1.25	ปานกลาง	4.74	0.48	มากที่สุด	0.85	1
3. งาน มาตรฐาน และ เกณฑ์การประเมินต้อง ชัดเจน (Clear Tasks and Standard)	2.91	1.33	ปานกลาง	4.66	0.50	มากที่สุด	0.60	6
4. นักเรียนมีการประเมิน สะท้อนตนเอง (Self Reflections)	2.86	1.41	ปานกลาง	4.86	0.34	มากที่สุด	0.70	4
5. การวัดและ ประเมินผลผู้เรียนตาม สภาพจริงมีความสัมพันธ์ กับชีวิตจริง	2.70	1.38	ปานกลาง	4.72	0.51	มากที่สุด	0.75	3

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านการประเมินผล การเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ		
6. การสร้างและ ตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือการวัดและ ประเมินผลที่มีคุณภาพ	2.63	1.30	ปานกลาง	4.80	0.45	มากที่สุด	0.82	2
7. การนำผลการประเมิน การเรียนรู้มาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และศักยภาพของผู้เรียน	2.81	1.41	ปานกลาง	4.69	0.59	มากที่สุด	0.67	5
รวม	2.77	1.34	ปานกลาง	4.72	0.50	มากที่สุด	0.71	

จากตาราง 21 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน 7 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าอยู่ในระดับ ปานกลางทุกตัวชี้วัด สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
ทุกตัวชี้วัด ส่วนลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับ ได้แก่ การประเมินรอบด้านด้วยวิธีการที่หลากหลาย (Multiple Assessment)
(PNI_{modified} = 0.85) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ
(PNI_{modified} = 0.82) และการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงมีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง
(PNI_{modified} = 0.75) ตามลำดับ

**ระยะที่ 2 การออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิง
รุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ
เขต 2**

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกของครู จากครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ ดังนี้

1. ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้

ผู้วิจัยสัมภาษณ์ครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถสรุปสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ ได้ดังนี้

“...การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้มีกระบวนการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ นโยบายการศึกษา แนวโน้มการจัดการศึกษาในปัจจุบัน 2) ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น 3) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ ทั้งด้านพุทธิพิสัย (K) ทักษะพิสัย (P) และเจตพิสัย (A) 4) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหา และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ 5) ออกแบบและสร้างเครื่องมือการวัดผลที่ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เขียนไว้ 6) นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ 7) บันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ 8) สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในบทเรียนต่อไป...”

(ครูโรงเรียนที่ 1, วันที่ 14 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...หลักการในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทำตามวงจรต่อไปนี้ 1) ศึกษาทำความเข้าใจ สำนวญ วิเคราะห์ผู้เรียนถึงสภาพปัญหาการเรียนรู้และความชอบ ความสนใจส่วนตัวของผู้เรียนเก็บข้อมูลก่อนนำมาวางแผนออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ 2) ศึกษาวิธีการจัดการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning และเลือกใช้วิธีการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละชั้นที่สอน โดยเน้นการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในชั้นเรียนคณิตศาสตร์อย่างเบิกบาน (Joyful learning) เป็นอันดับแรก 3) ศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานแกนกลาง 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด 4) ริเริ่มออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยการผสมวิธีการ Joyful learning กับวิธีการอื่น ๆ จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยวิธีการที่นำมาผสมผสานภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning 5) นำแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนการสอนที่ออกแบบตามขั้นตอนที่ 1) – 4) ไปใช้สอน 6) บันทึกผลหลังสอน วิเคราะห์ปัญหา จุดเด่นจุดด้อยของแผนการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนรายคาบและนำไปปรับปรุงเพื่อใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ซ้ำในปีถัดไป 7) ทำซ้ำวงจรตามข้อ 1) – 6)...”

(ครูโรงเรียนที่ 2, วันที่ 21 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูจำเป็นต้องมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด และกระบวนการของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างลึกซึ้ง โดยยึดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นอกจากนั้นยังต้องเข้าใจบริบทของนักเรียน ควรจะมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ออกแบบการเรียนรู้ที่ตรงกับเนื้อหาและจุดประสงค์การเรียนรู้ มีเครื่องมือการวัดประเมินที่ครอบคลุมจุดประสงค์การเรียนรู้...”

(ครูโรงเรียนที่ 3, วันที่ 22 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ ได้ข้อเสนอแนะว่า ครูต้องวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของผู้เรียน ศึกษาหลักสูตรแกนกลางฯหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งต้องมีความเข้าใจต่อแนวคิดและวิธีการสอนแบบ Active Learning มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรม เครื่องมือ และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ จากนั้นนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้พัฒนาผู้เรียน หลังการสอนต้องมีการบันทึกหลังการสอนและสะท้อนผลเพื่อนำปัญหา หรือจุดที่ควรพัฒนาไปปรับปรุงแก้ไขในการสอนครั้งต่อไป

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

“...การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่อและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของนักเรียน เป็นการเน้นและให้ความสำคัญที่นักเรียน โดยครูมีหน้าที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เช่น การจัดหาสื่อ เทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ ลักษณะของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจึงเป็นการสร้างความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โดยใช้กระบวนการคิด กระบวนการสังเคราะห์ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของนักเรียน...”

(ครูโรงเรียนที่ 1, วันที่ 14 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องให้ความสำคัญกับนักเรียน อาจทำได้โดย 1) สังเกตและศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) สสำรวจความชอบความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน เป็นรายบุคคล 3) สร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจและปลอดภัย สนับสนุน และกระตุ้นให้ผู้เรียนสำรวจและเรียนรู้ โดยเริ่มต้นคาบเรียนด้วยการ Check in แשרประสบการณ์ส่วนบุคคลถ่ายทอดเรื่องราวทั้งดีและไม่ดี เตรียมความพร้อมทั้งกับเพื่อนและครู

ดูแลสภาพจิตใจอารมณ์ร่างกายให้พร้อม ก่อนเริ่มเรียนเสมอทุกคาบเรียน 4) ใช้เทคโนโลยีการเรียน การสอนที่ทันสมัยสอดคล้องกับ generation ของผู้เรียนในปัจจุบัน 5) พัฒนานวัตกรรมการสอนที่ ทันสมัยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน 6) ใช้กลยุทธ์เพิ่มแรงจูงใจในการเรียน เช่น แนวคิด Gamification หรือแนวคิดอื่น ๆ ที่เหมาะสมสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ 7) ออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนภายใต้แนวคิด การจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning 8) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การประเมินปรับปรุงแผนการเรียนรู้และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ...”

(ครูโรงเรียนที่ 2, วันที่ 21 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ คือการให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการ จัดการเรียนรู้ ตั้งแต่กระบวนการออกแบบการเรียนรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ผู้เรียนลงมือทำสิ่ง ต่าง ๆ ด้วยตนเอง ไปจนถึงกระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ นักเรียนก็ควรได้ประเมินตนเอง ครูจะต้องรู้จักสังเกต และทำความเข้าใจต่อนักเรียนเป็นรายบุคคล ออกแบบการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ คิด ได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์โดยที่ครูไม่เข้าไปจำกัดความคิด หรือแทรกแซงกระบวนการเรียนรู้ ของผู้เรียน...”

(ครูโรงเรียนที่ 3, วันที่ 22 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ ข้อเสนอแนะว่า การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ต้องให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และสร้าง องค์ความรู้ด้วยตนเอง ครูต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เพื่อให้ นักเรียนกล้าเรียนรู้ ด้วยตนเอง การแสดงออกซึ่งความเป็นตนเอง ต้องมีสื่อการเรียนรู้และเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับ สมัยของผู้เรียน และสามารถกระตุ้นการอยากเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

3. ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้

“...หลักการและวิธีการในการพัฒนาการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ ต้องดูเนื้อหาหรือจุดประสงค์การเรียนรู้ของคาบเรียนนั้น ๆ เป็นสำคัญ จึงจะสามารถผลิต สื่อการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเนื้อหา และช่วงวัยของนักเรียนซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างมาก หากประเภท หรือรูปแบบของสื่อเหมาะสมกับช่วงวัยของนักเรียน จะทำให้นักเรียนเกิดความสนใจและนำมาซึ่ง การเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้สื่อที่อยู่ในกระแส เช่น เกมการศึกษา สื่อเทคโนโลยี ก็มีส่วนสำคัญ ในการสร้างความสนใจให้กับนักเรียน...”

(ครูโรงเรียนที่ 1, วันที่ 14 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“... แนวทางการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ มีแนวทางดังนี้ 1) สำรวจปัญหา วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อย ในชั้นเรียนหรือคาบเรียนที่ต้องการแก้ไข/พัฒนา 2) สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียนรู้จากชั้นเรียนครูท่านอื่น ศึกษาดูงานเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากการอบรมพัฒนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำวิธีการมาขับเคลื่อนพัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ในชั้นเรียน ปรับประยุกต์แก้ไข หรือริเริ่มพัฒนาขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ให้เหมาะกับบริบทชั้นเรียน 3) ออกแบบสื่อและแหล่งเรียนรู้ โดยใช้กรอบคำถาม 3 คำถาม สร้างทำไม สร้างเพื่อใคร มีประโยชน์อย่างไร 4) ทดลองใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น 5) ถอดประสบการณ์การเรียนรู้จากผู้เรียน เก็บข้อมูลพัฒนาปรับปรุง พัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาสื่อต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เสมอในทุกขั้นตอน...”

(ครูโรงเรียนที่ 2, วันที่ 21 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...ครูควรเลือกใช้สื่อที่มีความเหมาะสมกับเนื้อหา และสอดคล้องกับ จุดประสงค์ของการเรียนรู้ เลือกใช้สื่อที่มีความหลากหลายและเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำสร้างและผลิตสื่อ ครูควรผลิตสื่อหรือนวัตกรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ ในหลายสาระการเรียนรู้ จัดทำทะเบียนสื่อและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกในการใช้จัดการ เรียนรู้มีการบำรุงดูแลรักษาสื่อให้คงสภาพพร้อมใช้อยู่เสมอ...”

(ครูโรงเรียนที่ 3, วันที่ 22 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ ได้ข้อเสนอแนะว่าครูควรเลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่ตรงกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน ส่วนการผลิตสื่อ นั้น ครูต้องศึกษาสภาพปัญหา จุดเด่นจุดด้อย ของชั้นเรียนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ เมื่อมีการใช้สื่อเกิดขึ้น

4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้

“...การประเมินผลการเรียนรู้ทำให้ทราบว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่ออกแบบ ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือไม่เพียงใด ซึ่งควรใช้การประเมินผลที่หลากหลาย และการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ซึ่งเป็นการประเมินผลที่ทำความเข้าใจ รู้จักนักเรียน และดูความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ใช่การสอบ เพียงอย่างเดียว อาจจะเป็นการสังเกต การสัมภาษณ์ การทดลอง การสาธิต การใช้แฟ้มสะสมผลงาน ฯลฯ ซึ่งจะทำให้ทราบถึงผลจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น...”

(ครูโรงเรียนที่ 1, วันที่ 14 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...1) ตรวจสอบวัตถุประสงค์ที่กำหนดในแผนการจัดการเรียนรู้ (KPA)

- 2) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- 3) สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับ ยุคสมัย
- 4) ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล
- 5) นำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผล การเรียนรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- 6) ปรับปรุง พัฒนาเครื่องมือวัดประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ...”

(ครูโรงเรียนที่ 2, วันที่ 21 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

“...ก่อนออกแบบเครื่องมือครูผู้สอนควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัด ประเมินก่อน อาจศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองหรือเข้าร่วมอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะการวัด ประเมินผลอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ครูควรมีการสร้างเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพและ หลากหลาย ครอบคลุมการประเมินพฤติกรรมของนักเรียนทุกด้าน มีการกำหนดเกณฑ์การวัดและ ประเมินผลอย่างชัดเจน มีการนำผลการวัดและประเมินไปพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนในครั้ง ต่อไป...”

(ครูโรงเรียนที่ 3, วันที่ 22 สิงหาคม 2567 : การสัมภาษณ์)

สรุป จากการสัมภาษณ์ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ได้ข้อเสนอแนะว่า ควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยอบรมพัฒนาตนเองหรือการศึกษา ด้วยตนเองการวัดประเมินผลควรเป็นการประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment)

ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกี่ยวกับการ พัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกมาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนา ประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปรากฏดังตาราง 22

พูนุ ปณ ติโต ชีเว

ตาราง 22 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ตัวชี้วัด	ผลการสังเคราะห์
1) ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้	
1. การวิเคราะห์สถานะ ความแตกต่างและความต้องการของผู้เรียนก่อนสอน	1. ศึกษานโยบายการศึกษา หลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานฯ ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา โครงสร้างรายวิชา
2. การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และเนื้อหาในการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร	2. วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจัดทำหน่วยการเรียนรู้ 3. ศึกษาวิธีการจัดการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning
3. การออกแบบยุทธศาสตร์หรือยุทธวิธีในการสอน	4. ศึกษาทำความเข้าใจ สํารวจ วิเคราะห์ผู้เรียนถึงสภาพปัญหาการเรียนรู้และความชอบ ความสนใจ
4. การวางแผน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดทำแผนการเรียนรู้	ส่วนตัวของผู้เรียนเก็บข้อมูลก่อนนำมาวางแผนออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้
5. การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้	5. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้
6. การเลือกวิธี เครื่องมือวัดผล และตั้งเกณฑ์การประเมินผล	ทั้งด้านพุทธิพิสัย (K) ทักษะพิสัย (P) และเจตพิสัย (A)
7. การนำผลประเมินการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้	6. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหา และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning 7. ออกแบบและสร้างเครื่องมือการวัดผลที่ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เขียนไว้
2) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	
1. การวิเคราะห์พื้นฐานความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน และความแตกต่างของผู้เรียน	1. สังเกตและศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทั้งความชอบ ความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน เป็นรายบุคคล 2. สร้างภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจและปลอดภัย ก่อนเริ่มเรียนเสมอ

ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ผลการสังเคราะห์
<p>2. กิจกรรมก่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริง</p> <p>3. กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง</p> <p>4. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน</p> <p>5. การใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่หลากหลาย</p> <p>ตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน</p> <p>6. การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการคิด และกระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสม</p> <p>7. การประเมินตนเองตามสภาพจริง และมีวิธีวัดผลที่หลากหลาย</p>	<p>3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของนักเรียน และเน้นให้นักเรียนได้ลงมือทำด้วยตนเอง</p> <p>4. จัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการคิด กระบวนการสังคม การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของนักเรียน</p> <p>5. ใช้สื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่ทันสมัยสอดคล้องกับยุคสมัยของผู้เรียนในปัจจุบัน</p> <p>6. ใช้กลยุทธ์เพิ่มแรงจูงใจในการเรียน</p> <p>7. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินปรับปรุงแผนการเรียนรู้และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และประเมินตนเอง</p>
<p>3) ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้</p> <p>1. สื่อการเรียนการสอนมีความหลากหลายทันสมัยเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอน</p> <p>2. สื่อการเรียนการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะเอื้อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>3. สื่อการเรียนการสอนสามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน</p>	<p>1. สำรวจปัญหา วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อย ในชั้นเรียนหรือคาบเรียนที่ต้องการใช้และพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้</p> <p>2. ศึกษาการพัฒนาการใช้และผลิตสื่อการสอนจากงานวิจัย การอบรม หรือการดูงานจากชั้นเรียนอื่น</p> <p>3. ผลิตและเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนสอดคล้องกับเนื้อหา และช่วงวัยของผู้เรียน</p> <p>4. เลือกใช้สื่อที่มีความหลากหลายและเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน</p>

ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ผลการสังเคราะห์
<p>4. ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพ ปัญหา การออกแบบ สร้าง พัฒนา กำกับติดตาม และประเมินผลการใช้ สื่อการสอนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>5. การส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาครู ผลิตและพัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>6. การประสานความร่วมมือในการ ผลิต จัดทำ พัฒนา เผยแพร่และ แลกเปลี่ยนการใช้สื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยีการศึกษาที่ทันสมัย</p>	<p>5. เลือกใช้สื่อที่อยู่ในกระแส และทันสมัย เพื่อสร้าง ความสนใจให้กับนักเรียน</p> <p>6. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำสร้างและผลิตสื่อ</p> <p>7. ทดลองใช้สื่อ และเก็บข้อมูลพัฒนาปรับปรุง พัฒนา สื่อ แหล่งเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>8. จัดทำทะเบียนสื่อและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกในการใช้จัดการเรียนรู้</p> <p>9. การบำรุงดูแลรักษาสื่อให้คงสภาพพร้อมใ้ใช้อยู่เสมอ</p>
4) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้	
<p>1. กระบวนการวัดและประเมินผล ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและ ความคาดหวังของหลักสูตรและ สภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม</p> <p>2. การประเมินรอบด้านด้วยวิธีการที่ หลากหลาย (Multiple Assessment)</p> <p>3. งาน มาตรฐาน และเกณฑ์การ ประเมินต้องชัดเจน (Clear Tasks and Standard)</p> <p>4. นักเรียนมีการประเมินสะท้อน ตนเอง (Self Reflections)</p> <p>5. การวัดและประเมินผลผู้เรียนตาม สภาพจริงมีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง</p>	<p>1. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทบทวนวรรณกรรมที่ เกี่ยวข้อง กับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการ เรียนรู้ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด</p> <p>2. สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพสามารถ วัดและประเมินผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ทั้งหมดที่ตั้ง เอาไว้</p> <p>3. ออกแบบเครื่องมือวัดประเมินผลที่มีความ หลากหลายครอบคลุมการประเมินพฤติกรรมของ นักเรียนทุกด้าน</p> <p>4. ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือวัดและประเมินผล</p> <p>5. ผู้เรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการเรียนรู้ ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>6. ปรับปรุงเครื่องมือวัดประเมินผลให้มีความทันสมัย อยู่เสมอ</p>

ตาราง 22 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ผลการสังเคราะห์
6. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ 7. การนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เรียน	7. การนำผลการวัดและประเมินไปพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

จากตาราง 22 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า

1. ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 1.1 ศึกษานโยบายการศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา โครงสร้างรายวิชา
 - 1.2 วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และจัดทำหน่วยการเรียนรู้
 - 1.3 ศึกษาวิธีการจัดการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning
 - 1.4 ศึกษาทำความเข้าใจ สสำรวจ วิเคราะห์ผู้เรียนถึงสภาพปัญหาการเรียนรู้และความชอบ ความสนใจส่วนตัวของผู้เรียนเก็บข้อมูลก่อนนำมาวางแผนออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้
 - 1.5 กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ ทั้งด้านพุทธิพิสัย (K) ทักษะพิสัย (P) และเจตพิสัย (A)
 - 1.6 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหา และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning
 - 1.7 ออกแบบและสร้างเครื่องมือการวัดผลที่ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เขียนไว้
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย
 - 2.1 สังเกตและศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทั้งความชอบความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน เป็นรายบุคคล

- 2.2 สร้างภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจและปลอดภัย ก่อนเริ่มเรียนเสมอ
- 2.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของนักเรียน และเน้นให้นักเรียนได้ลงมือทำด้วยตนเอง
- 2.4 จัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการคิด กระบวนการสังคม การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของนักเรียน
- 2.5 ใช้สื่อเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่ทันสมัยสอดคล้องกับยุคสมัยของผู้เรียน
- ในปัจจุบัน
- 2.6 ใช้กลยุทธ์เพิ่มแรงจูงใจในการเรียน
- 2.7 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินปรับปรุงแผนการเรียนรู้และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และประเมินตนเอง
3. ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย
- 3.1 สำรวจปัญหา วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อย ในชั้นเรียนหรือคาบเรียนที่ต้องการใช้และพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้
- 3.2 ศึกษาการพัฒนาการใช้และผลิตสื่อการสอนจากงานวิจัย การอบรม หรือการดูงานจากชั้นเรียนอื่น
- 3.3 ผลิตและเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนสอดคล้องกับเนื้อหา และช่วงวัยของผู้เรียน
- 3.4 เลือกใช้สื่อที่มีความหลากหลายและเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน
- 3.5 เลือกใช้สื่อที่อยู่ในกระแส และทันสมัย เพื่อสร้างความสนใจให้กับนักเรียน
- 3.6 ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำสร้างและผลิตสื่อ
- 3.7 ทดลองใช้สื่อ และเก็บข้อมูลพัฒนาปรับปรุง พัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้
- อย่างต่อเนื่อง
- 3.8 จัดทำทะเบียนสื่อและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกในการใช้จัดการเรียนรู้
- 3.9 การบำรุงดูแลรักษาสื่อให้คงสภาพพร้อมใช้อยู่เสมอ
4. ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย
- 4.1 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- 4.2 สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพสามารถวัดและประเมินผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ทั้งหมดที่ตั้งเอาไว้

4.3 ออกแบบเครื่องมือวัดประเมินผลที่มีความหลากหลายครอบคลุมการประเมินพฤติกรรมของนักเรียนทุกด้าน

4.4 ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล

4.5 ผู้เรียนมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

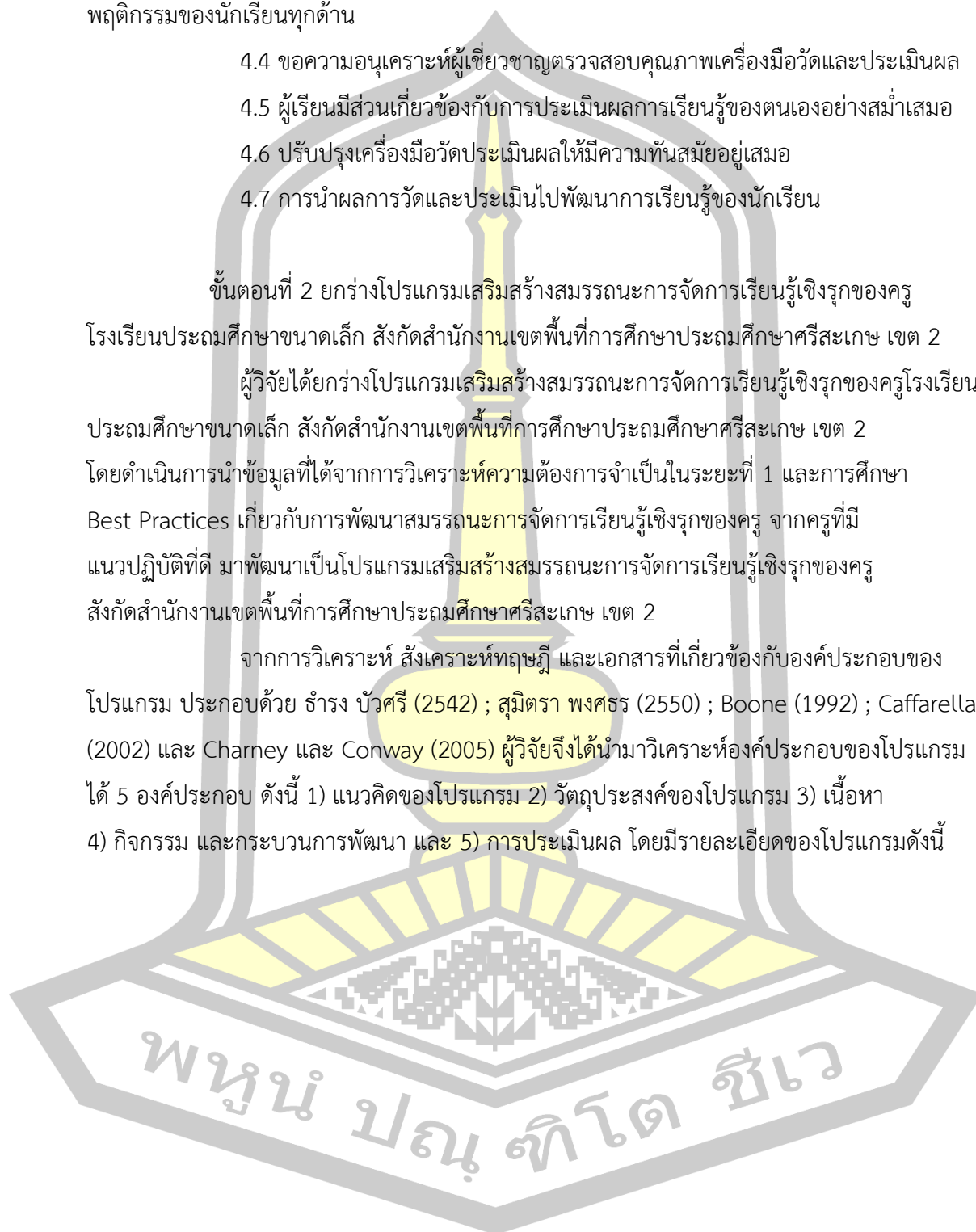
4.6 ปรับปรุงเครื่องมือวัดประเมินผลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

4.7 การนำผลการวัดและประเมินไปพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ผู้วิจัยได้ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 และการศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มาพัฒนาเป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย ชำรง บัวศรี (2542) ; สุมิตรา พงศธร (2550) ; Boone (1992) ; Caffarella (2002) และ Charney และ Conway (2005) ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม ได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แนวคิดของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา และ 5) การประเมินผล โดยมีรายละเอียดของโปรแกรกดังนี้



โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

1. แนวคิดของโปรแกรม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนการสอน แบบเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้ นำไปปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคต การพัฒนาสมรรถนะจึงเป็นสิ่งสำคัญและ ความต้องการองค์กรคือ การบรรลุเป้าหมาย และประเด็นสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน สามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการจัด กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่ได้จากการ พัฒนาไปดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อพัฒนาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการจัด กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้

3. เนื้อหา

เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่

Module 1 การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้

1. แนวคิด การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ เป็นการวางเค้าโครงกิจกรรม การจัดการเรียนรู้ของครู ที่ทำให้เห็นภาพรวมของกระบวนการเรียนรู้ ตั้งแต่การวิเคราะห์ผู้เรียน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบยุทธวิธีในการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อการสอน ตลอดจนการออกแบบเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ที่จะทำ ให้การเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้
2. วัตถุประสงค์
 - 2.1 เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการ เรียนรู้
 - 2.2 เพื่อให้ครูผู้สอนได้พัฒนาทักษะด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้
 - 2.3 เพื่อให้ครูผู้สอนได้นำความรู้ และทักษะด้านออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการ เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม
3. เนื้อหา
 - 3.1 การศึกษานโยบายการศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ ศึกษาหลักสูตรสถานศึกษา โครงสร้างรายวิชา
 - 3.2 การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และการจัดทำหน่วยการเรียนรู้
 - 3.3 การศึกษาวิธีการจัดการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning
 - 3.4 การศึกษาทำความเข้าใจ สสำรวจ วิเคราะห์ผู้เรียนถึงสภาพปัญหาการเรียนรู้และ ความชอบ ความสนใจส่วนตัวของผู้เรียนเก็บข้อมูลก่อนนำมาวางแผนออกแบบกิจกรรมและจัดทำ แผนการเรียนรู้
 - 3.5 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด ครอบคลุมพฤติกรรมกรการเรียนรู้ ทั้งด้านพุทธิพิสัย (K) ทักษะพิสัย (P) และเจตพิสัย (A)
 - 3.6 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหา และสอดคล้องกับ จุดประสงค์การเรียนรู้ ภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning
 - 3.7 การออกแบบและสร้างเครื่องมือการวัดผลที่ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เขียนไว้
4. รูปแบบการพัฒนา ใช้หลักการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งแบ่งออกเป็น
 - 4.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 28 ชั่วโมง
 - 4.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน จำนวน 8 ชั่วโมง
 - 4.3 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม จำนวน 4 ชั่วโมง รวมระยะเวลา 40 ชั่วโมง

5. กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา

5.1 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม (Training) (4 ชั่วโมง)

- กิจกรรมการบรรยายให้ความรู้ โดยมีกรอบเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่

1. แนวโน้มการศึกษา นโยบายการศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2. การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และการจัดทำหน่วยการเรียนรู้

3. วิธีการจัดการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบ

Active learning

4. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดทำแผนการเรียนรู้

- กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนากว่เกี่ยวกับความหมาย และความสำคัญของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดทำแผนการเรียนรู้ การวิเคราะห์ชั้นเรียน สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาขนาดเล็ก และการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอ

- กิจกรรมการออกแบบและเขียนแผนการจัดการการเรียนรู้ โดยแบ่งกลุ่มครูผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกัน และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภายใต้ข้อจำกัดของการเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กร่วมกัน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียนของตนเอง

- กิจกรรมการนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และร่วมกันวิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งร่วมกันเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อแผนการจัดการเรียนรู้นั้น ๆ

5.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน (Site Visit) (8 ชั่วโมง)

- กิจกรรมศึกษาดูงานจากครูต้นแบบที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

5.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) (28 ชั่วโมง)

- การบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติงานในแผนงานของฝ่ายวิชาการ โดยครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดทำแผนการเรียนรู้ในสถานศึกษาตนเอง

- การทำ SWOT Analysis ร่วมกันในโรงเรียนเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสเกี่ยวกับการออกแบบและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนของตนเอง เพื่อเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อม และศักยภาพภายในโรงเรียนก่อน

- การระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม การศึกษาดูงานและประสบการณ์ปฏิบัติงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะของครูผู้สอนในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ในสถานศึกษาของตนเอง โดยเริ่มตั้งแต่การศึกษานโยบายการศึกษา วิเคราะห์หลักสูตร การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ จนถึงกระบวนการของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกัน

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น หลังจากการนำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในห้องเรียนแล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนาการออกแบบและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อีกครั้ง

6. การประเมินผล

6.1 ประเมินผลจากการสังเกตจากการตอบคำถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.2 ประเมินผลการนำเสนอผลงาน

6.3 ประเมินผลจากการติดตามการปฏิบัติงาน

Module 2 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. แนวคิด การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงตามความถนัดและความสนใจของแต่ละคนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสร้างปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน และเสริมสร้างทักษะการคิด ครูลดบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนในลักษณะนี้จะทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริง และมีความสุขกับการเรียนรู้อีกมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 เพื่อให้ครูผู้สอนได้พัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 เพื่อให้ครูผู้สอนได้นำความรู้ และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหา

3.1 การสังเกตและศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทั้งความชอบความสนใจ ความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3.2 การสร้างภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจและปลอดภัย

3.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของนักเรียน และการเน้นให้นักเรียนได้ลงมือทำด้วยตนเอง

3.4 การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการคิด กระบวนการสังคม การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของนักเรียน

3.5 การใช้กลยุทธ์เพิ่มแรงจูงใจในการเรียน

3.6 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการประเมินปรับปรุงแผนการเรียนรู้และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และประเมินตนเอง

4. รูปแบบการพัฒนา ใช้หลักการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งแบ่งออกเป็น

4.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 28 ชั่วโมง

4.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน จำนวน 8 ชั่วโมง

4.3 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม จำนวน 4 ชั่วโมง รวมระยะเวลา 40 ชั่วโมง

5. กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา

5.1 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม (Training) (4 ชั่วโมง)

- กิจกรรมการบรรยายให้ความรู้ โดยมีกรอบเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่

1. ความหมายและความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. หลักการพื้นฐานของแนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. เทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนากับความหมาย และความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงหลักการพื้นฐานของแนวคิดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- กิจกรรมการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา โดยร่วมกันวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความเข้าใจว่าการจัดกิจกรรมแบบใดบ้างที่นับว่าเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเทคนิคที่ตนเองใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งออกแบบกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญภายใต้บริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก

- กิจกรรมการนำเสนองานกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอเทคนิค และกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของกลุ่มตนเอง

- กิจกรรมการวิพากษ์กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้เข้าร่วมพัฒนาช่วยกันเสนอแนะ ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของแต่ละกลุ่มที่ออกมานำเสนอ

5.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน (Site Visit) (8 ชั่วโมง)

- กิจกรรมการศึกษาดูงาน ผู้เข้ารับการพัฒนาเรียนรู้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจากครูต้นแบบที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยรับชมการสาธิตการเปิดชั้นเรียนของครูต้นแบบ

5.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) (28 ชั่วโมง)

- การบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาตนเอง โดยร่วมกันกำหนดค่าเป้าหมายของสถานศึกษาในมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- การทำ SWOT Analysis ร่วมกันในโรงเรียนเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนของตนเอง เพื่อเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อม และศักยภาพภายในโรงเรียนก่อน

- กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม การเยี่ยมชมชั้นเรียนของครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และประสบการณ์ปฏิบัติงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิด และหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญร่วมในโดยปรับตามความเหมาะสมของแต่ละชั้นเรียน เพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับ หลังจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในห้องเรียน แล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เพื่อนำมาพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญภายในสถานศึกษาของตนต่อไป

6. การประเมินผล

6.1 ประเมินผลจากการสังเกตจากการตอบคำถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.2 ประเมินผลการนำเสนอผลงาน

6.3 ประเมินผลจากการติดตามการปฏิบัติงาน

Module 3 การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้

1. แนวคิด สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือประกอบการเรียนรู้ที่ทำให้การสอนของครูสามารถสื่อความไปถึงผู้เรียนได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ โดยสื่อการเรียนรู้ต้องมีความหลากหลาย ทันสมัยเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสื่อการสอนจะกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนอาจเป็นสื่อที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรมก็ได้ ครูผู้สอนควรศึกษา สำนวญวิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้นเรียนก่อนการออกแบบและใช้สื่อ และควรมีการประเมินผลการใช้สื่ออย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อให้สื่อมีคุณภาพ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้

2.2 เพื่อให้ครูผู้สอนได้พัฒนาทักษะการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้

2.3 เพื่อให้ครูผู้สอนได้นำความรู้ และทักษะด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้

ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม

3. เนื้อหา

3.1 การสำรวจปัญหา วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อย ในชั้นเรียนหรือคาบเรียนที่ต้องการใช้ พัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้

3.2 การศึกษาการพัฒนาการใช้และผลิตสื่อการสอนจากงานวิจัย การอบรม หรือการดูงานจากชั้นเรียนอื่น

3.3 การผลิตและเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนสอดคล้องกับเนื้อหา และช่วงวัยของผู้เรียน

3.4 การเลือกสื่อที่มีความหลากหลายและเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน

3.5 การเลือกสื่อที่อยู่ในกระแส และทันสมัย เพื่อสร้างความสนใจให้กับนักเรียน

3.6 การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำสร้างและผลิตสื่อ

3.7 การทดลองใช้สื่อ และเก็บข้อมูลพัฒนาปรับปรุง พัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.8 การจัดทำทะเบียนสื่อและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกในการใช้จัดการเรียนรู้

3.9 การบำรุงดูแลรักษาสื่อให้คงสภาพพร้อมใช้อยู่เสมอ

4. รูปแบบการพัฒนา ใช้หลักการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งแบ่งออกเป็น

4.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 14 ชั่วโมง

4.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน จำนวน 4 ชั่วโมง

4.3 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม จำนวน 2 ชั่วโมง รวมระยะเวลา 20 ชั่วโมง

5. กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา

5.1 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม (Training) (2 ชั่วโมง)

- การบรรยายให้ความรู้ โดยมีกรอบเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่
 1. ความหมายและความสำคัญของสื่อและแหล่งเรียนรู้
 2. หลักเกณฑ์การเลือกใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้
 3. การสร้าง พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้
 4. การจัดทำทะเบียนสื่อ การบำรุงรักษาสื่อและแหล่งเรียนรู้
- กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับ ความหมาย และความสำคัญของสื่อและแหล่งเรียนรู้ การวิเคราะห์ชั้นเรียน การสำรวจปัญหาและความต้องการในการใช้สื่อในชั้นเรียนของตนเอง
- กิจกรรมการออกแบบและผลิตสื่อการเรียนรู้ แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา เพื่อออกแบบ และผลิตสื่อร่วมกัน และแลกเปลี่ยนรูปแบบการผลิตสื่อในชั้นเรียนของตนเองกับ เพื่อนครูในกลุ่ม รวมถึงปัญหาที่พบหลังจากมีการผลิต และใช้สื่อแล้ว เพื่อหาแนวทางในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนของตนเอง
- กิจกรรมการนำเสนอสื่อที่ผ่านการออกแบบร่วมกัน รวมทั้งสาธิตวิธีการใช้สื่อที่ถูกวิธี และร่วมกันวิพากษ์ พร้อมทั้งร่วมกันเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อสื่อการเรียนรู้ชิ้นนั้น ๆ

5.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน (Site Visit) (4 ชั่วโมง)

- กิจกรรมการศึกษาดูงานจากสถานศึกษายอดเยี่ยม ประเภทประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน หรือการศึกษาดูงานจากครูผู้สอนยอดเยี่ยม Active Teacher ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

5.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) (14 ชั่วโมง)

- การบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติงาน โดยครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียน มีส่วนร่วม ในการออกแบบ และผลิตสื่อในสถานศึกษาตนเอง
- การทำ SWOT Analysis ร่วมกันในโรงเรียนเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสเกี่ยวกับการออกแบบและผลิตสื่อการเรียนรู้ และรวบรวมแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เพื่อเป็น การวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อม และศักยภาพภายในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ชุมชนก่อน
- กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม การศึกษาดูงานและ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและออกแบบ และผลิตสื่อการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะของครูผู้สอนในการออกแบบ ผลิตสื่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาของ

ตนเอง โดยเริ่มตั้งแต่การศึกษาปัญหา และความต้องการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ การผลิตสื่อการสอน ทดลองใช้สื่อการสอน ปรับปรุงพัฒนา จนถึงการบำรุงดูแลรักษาสื่อให้คงสภาพพร้อมใช้อยู่เสมอ

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้หรือข้อคิดเห็น หลังจากการนำสื่อการสอน และแหล่งเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนากระบวนการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ต่อไป

6. การประเมินผล

- 6.1 ประเมินผลจากการสังเกตจากการตอบคำถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 6.2 ประเมินผลการนำเสนอผลงาน
- 6.3 ประเมินผลจากการติดตามการปฏิบัติงาน

Module 4 การประเมินผลการเรียนรู้

1. แนวคิด การประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการกำหนดค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสิ่งที่ต้องการ วัดด้วยตัวเลขเรียกว่าการวัด ส่วนการประเมินผล เป็นการนำค่าที่ได้จากการวัดเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้ค่าที่เป็นตัวเลขนั้นมีความหมาย ดังนั้น การประเมินผลการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงหมายถึง การวัดความสามารถของผู้เรียนในการเรียนรู้

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในการประเมินผลการเรียนรู้
- 2.2 เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลในระดับชั้นเรียนที่มีคุณภาพ
- 2.3 เพื่อให้ครูผู้สอนได้นำความรู้ และทักษะด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหา

- 3.1 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างเครื่องมือวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- 3.2 การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพสามารถวัดและประเมินผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ทั้งหมดที่ตั้งเอาไว้
- 3.3 การออกแบบเครื่องมือวัดประเมินผลที่มีความหลากหลายครอบคลุมการประเมินพฤติกรรมของนักเรียนทุกด้าน
- 3.4 การขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล

- 3.5 ผู้เรียนมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- 3.6 ปรับปรุงเครื่องมือวัดประเมินผลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ
- 3.7 การนำผลการวัดและประเมินไปพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
4. รูปแบบการพัฒนา ใช้หลักการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งแบ่งออกเป็น
- 4.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 21 ชั่วโมง
- 4.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน จำนวน 6 ชั่วโมง
- 4.3 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม จำนวน 3 ชั่วโมง รวมระยะเวลา 30 ชั่วโมง
5. กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา
- 5.1 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม (Training) (3 ชั่วโมง)
- กิจกรรมการบรรยายให้ความรู้ โดยมีกรอบเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่
 1. ความหมายและความสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้
 2. การวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดหลักฐานการเรียนรู้
 3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 4. การนำผลการวัดและประเมินไปพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
 - กิจกรรมการแบ่งกลุ่มศึกษาใบความรู้ และเอกสารประกอบการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดหลักฐานการเรียนรู้ โดยเลือกมาตรฐานการเรียนรู้มาวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดหลักฐานการเรียนรู้ ออกแบบวิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผล
 - กิจกรรมการนำเสนอผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดและการกำหนดหลักฐานการเรียนรู้ รวมทั้งนำเสนอเครื่องมือวัดและประเมินผล โดยเลือกตัวแทนนำเสนอผลงานกลุ่มที่ได้ร่วมกันออกแบบ
 - วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลร่วมตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล
 - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียนที่ได้จากการทำกิจกรรม
- 5.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน (Site Visit) (6 ชั่วโมง)
- กิจกรรมการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning)
- 5.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) (21 ชั่วโมง)
- การบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติงาน โดยครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับชั้นเรียนของตน

- การทำ SWOT Analysis ร่วมกันในโรงเรียนเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ ในชั้นเรียนร่วมกัน เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการวัดและประเมินผลของชั้นเรียน

- กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม การศึกษาดูงานและประสบการณ์ปฏิบัติงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะของครูผู้สอนด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ในสถานศึกษาของตนเอง โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดหลักฐานการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล นำเครื่องมือไปใช้

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น หลังจากการนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนาการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลต่อไป

6. การประเมินผล

6.1 ประเมินผลจากการสังเกตจากการตอบคำถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6.2 ประเมินผลการนำเสนอผลงาน

6.3 ประเมินผลจากการติดตามการปฏิบัติงาน

4. กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา

กระบวนการพัฒนาใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกความรู้ เพื่อให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง กิจกรรมที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้แก่ 1) การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม 2) การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน 3) การเรียนรู้โดยการศึกษาด้วยตนเอง จำนวนรวมทั้งสิ้น 130 ชั่วโมง

5. การประเมินผล

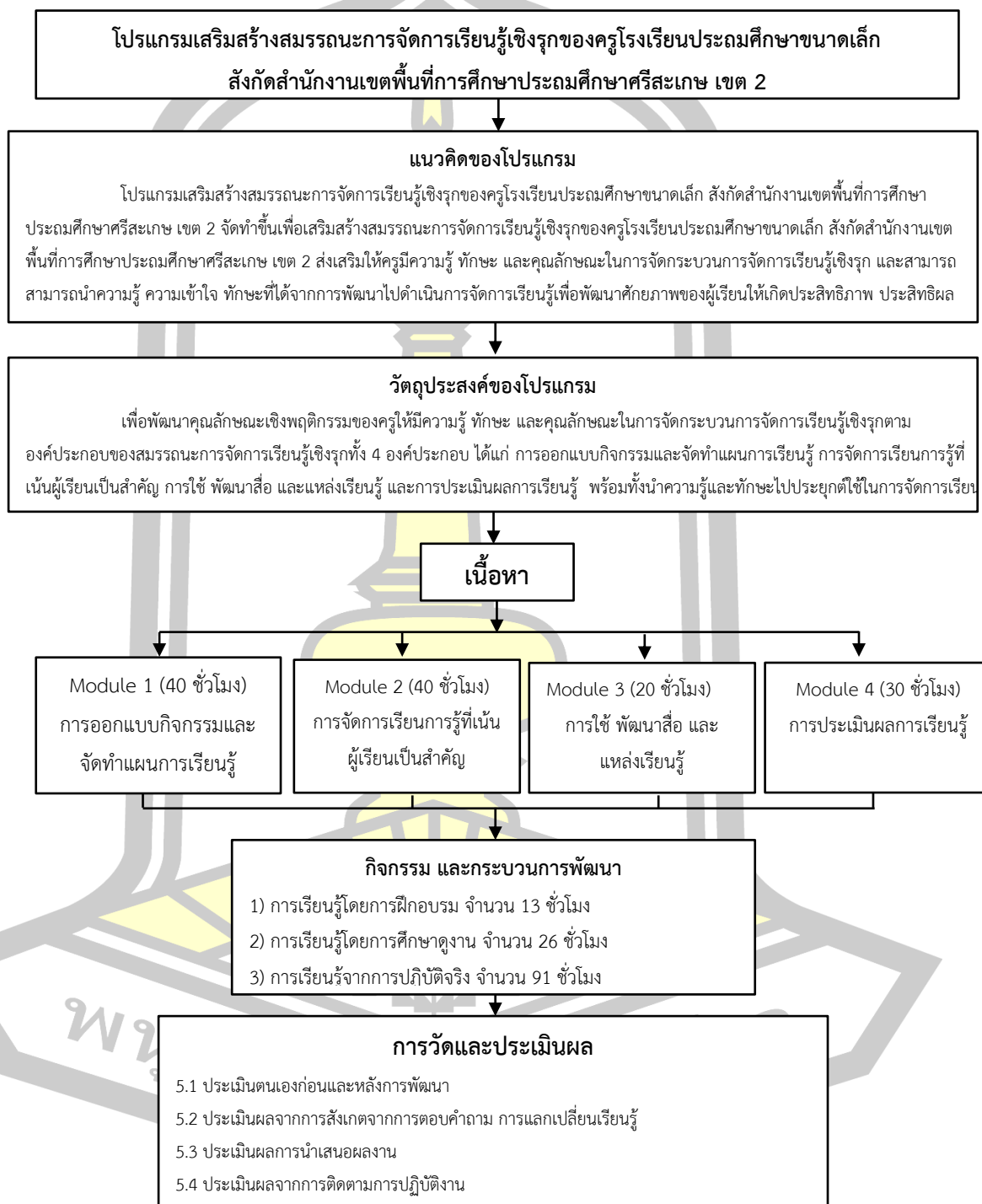
5.1 ประเมินตนเองก่อนและหลังการพัฒนา

5.2 ประเมินผลจากการสังเกตจากการตอบคำถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.3 ประเมินผลการนำเสนอผลงาน

5.4 ประเมินผลจากการติดตามการปฏิบัติงาน

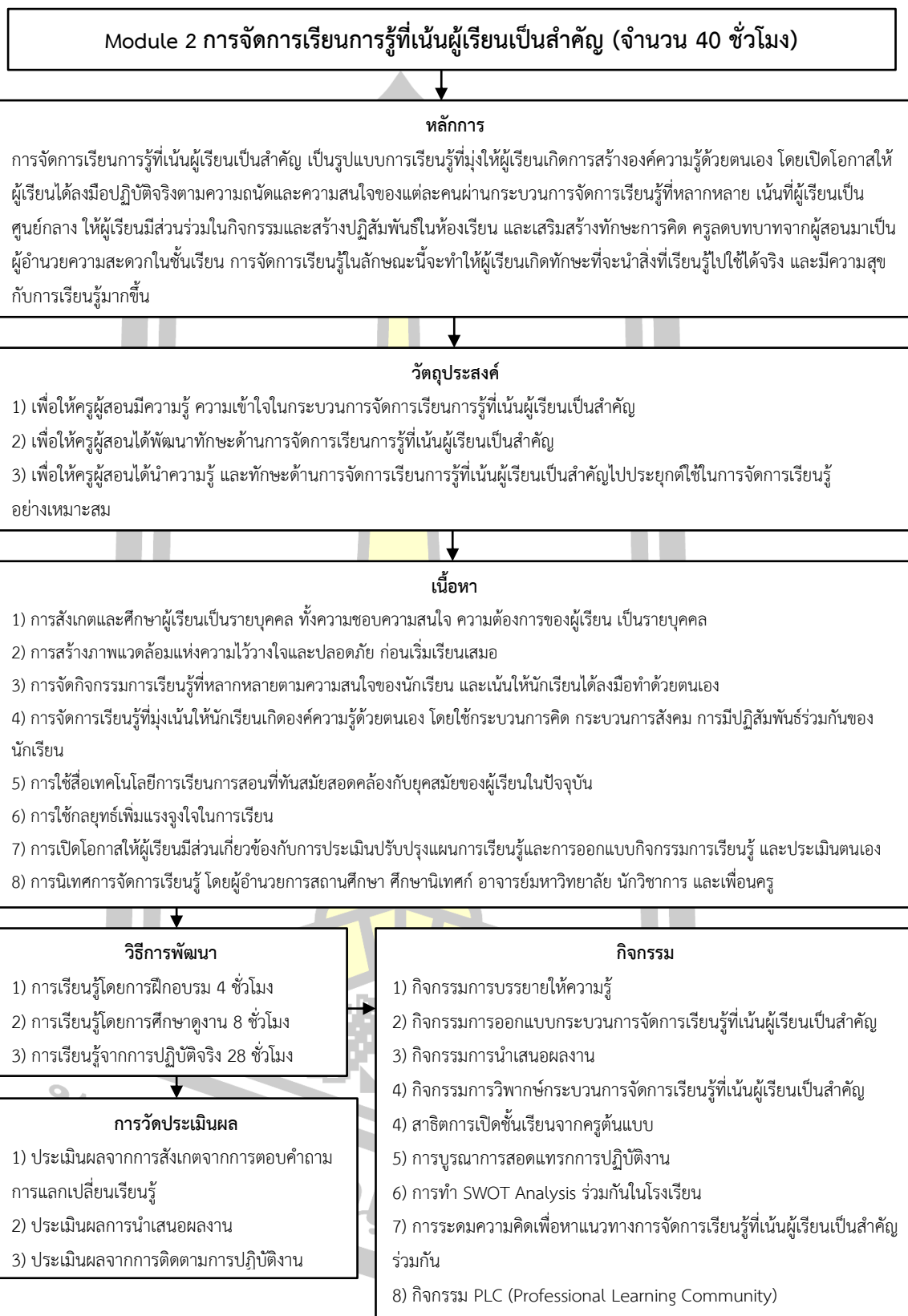
ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนผังของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ดังภาพประกอบ 3



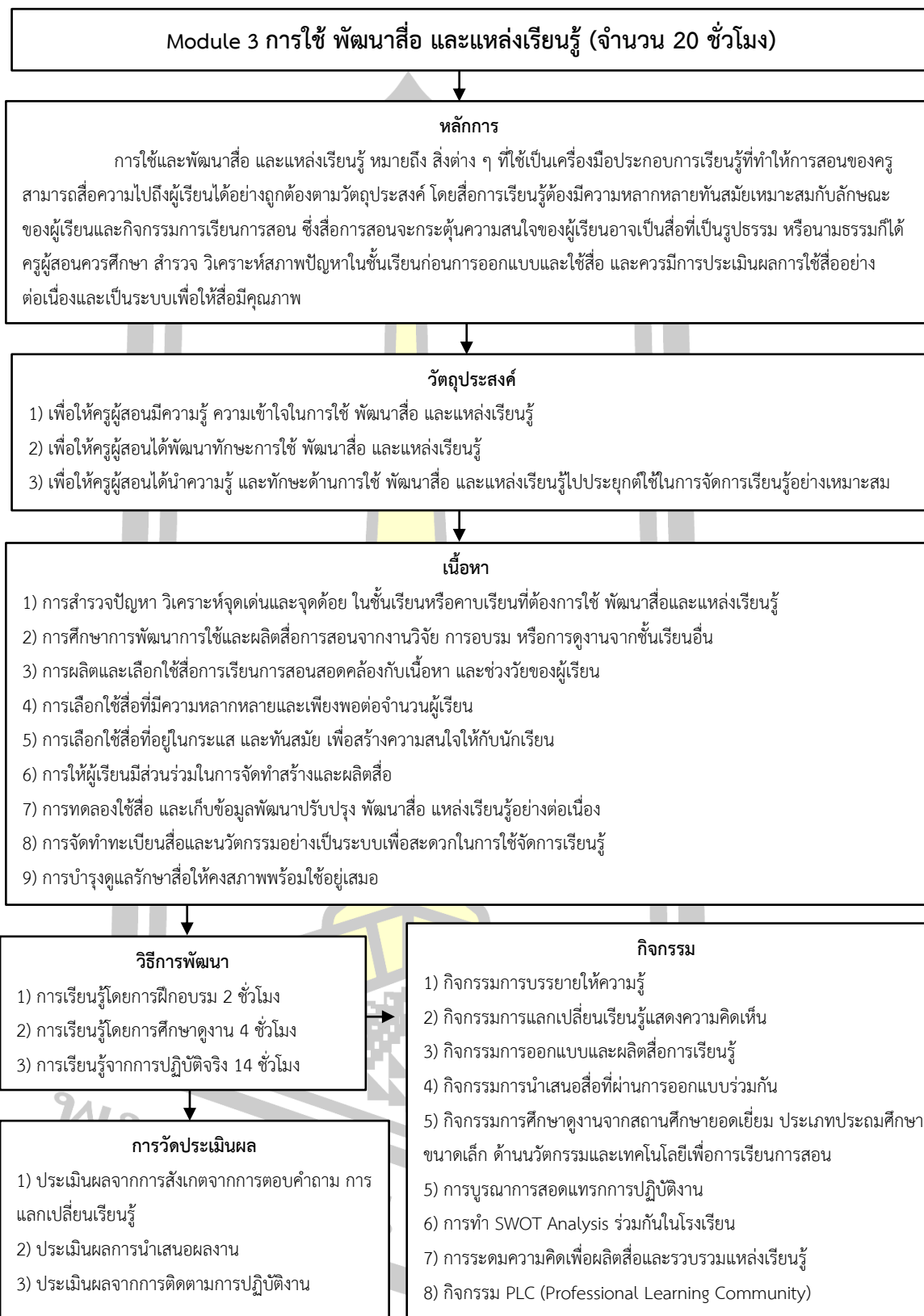
ภาพประกอบ 3 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2



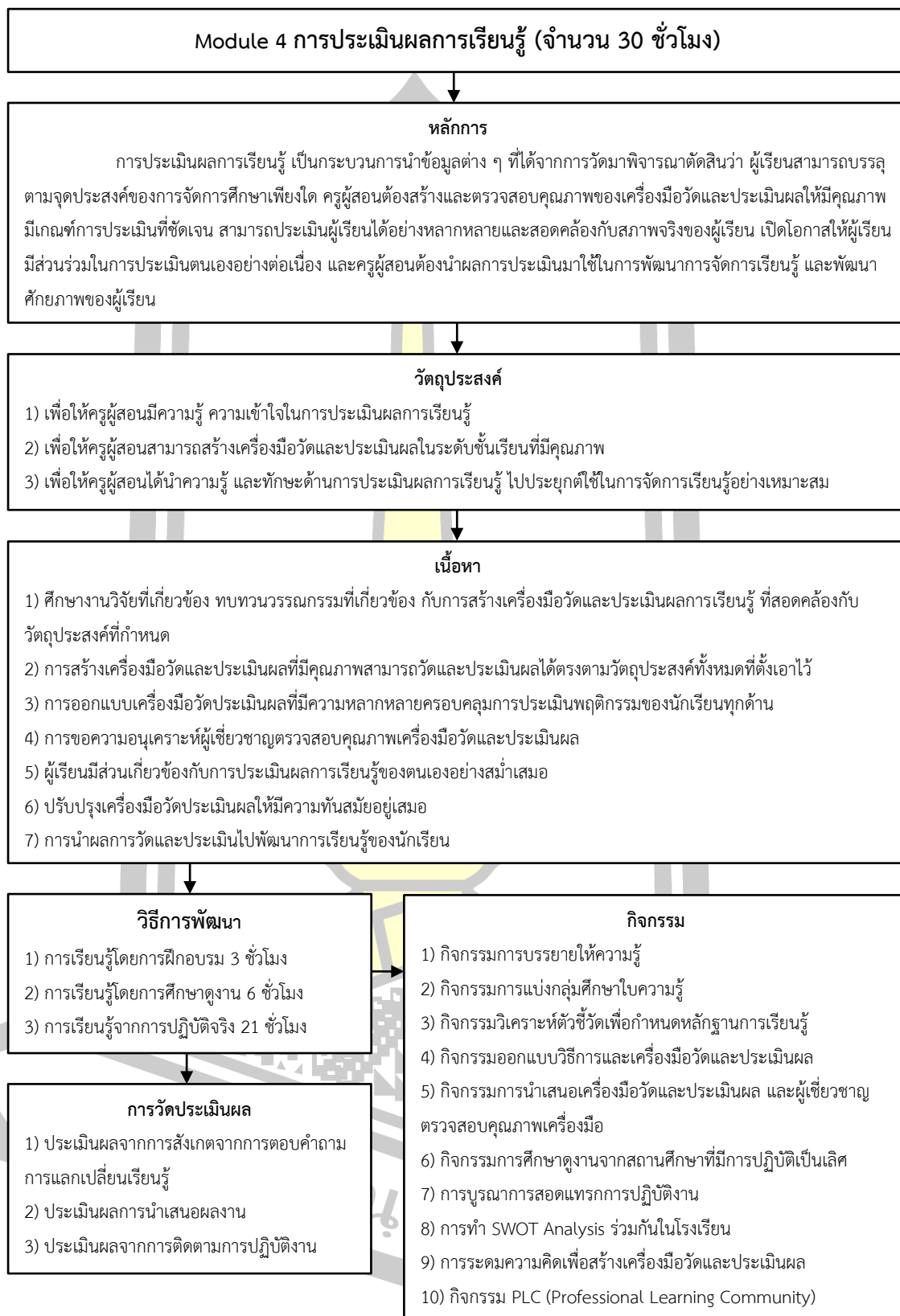
ภาพประกอบ 4 Module 1 การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้



ภาพประกอบ 5 Module 2 การจัดการเรียนการรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ



ภาพประกอบ 6 Module 3 การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้



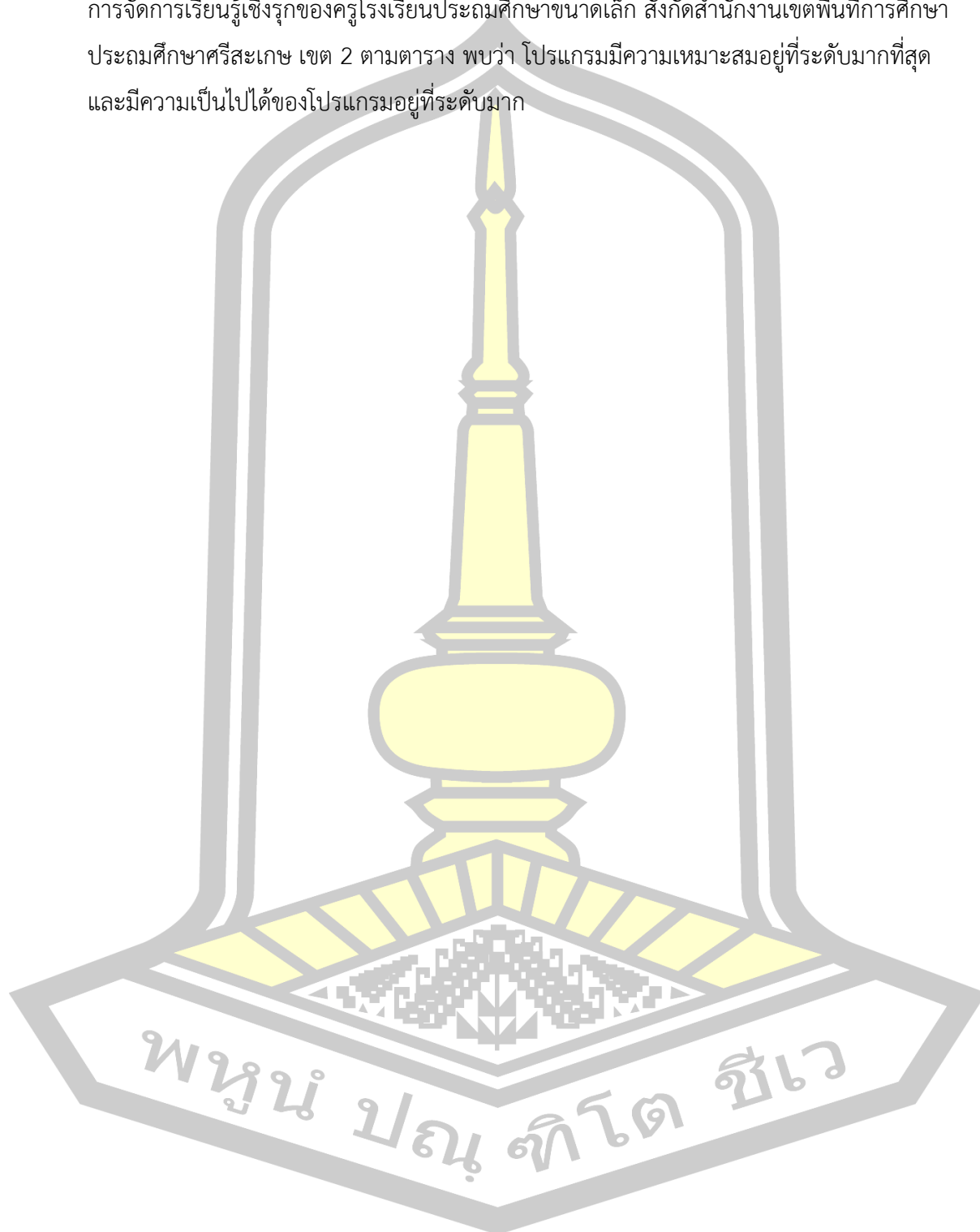
ภาพประกอบ 7 Module 4 การประเมินผลการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม
เสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. แนวคิดของโปรแกรม	4.8	0.40	มากที่สุด	4.4	0.80	มาก
1.1 ความเหมาะสมกับสภาพปัญหา	4.8	0.40	มากที่สุด	4.4	0.80	มาก
1.2 ความจำเป็นในการพัฒนา	4.8	0.40	มากที่สุด	4.4	0.80	มาก
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	5	0.00	มากที่สุด	4.2	0.87	มาก
2.1 มีความเหมาะสม	5	0.00	มากที่สุด	4.4	0.80	มาก
2.2 มีความชัดเจน	5	0.00	มากที่สุด	4	0.89	มาก
3. เนื้อหา	4.8	0.40	มากที่สุด	4.2	0.83	มาก
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.6	0.49	มากที่สุด	4.2	1	มาก
3.2 ครอบคลุมเนื้อหาที่จำเป็นในการพัฒนา ตามโมดูล 1-4	4.8	0.40	มากที่สุด	4	0.89	มาก
3.3 การจัดเรียงลำดับเนื้อหา	5	0.00	มากที่สุด	4.4	0.80	มาก
4. กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา	4.8	0.40	มากที่สุด	4.4	0.56	มาก
4.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.6	0.49	มากที่สุด	4.4	0.80	มาก
4.2 ครอบคลุมเนื้อหาที่จำเป็นในการพัฒนา ตามโมดูล 1-4	4.8	0.40	มากที่สุด	4.2	0.75	มาก
4.3 การจัดเรียงลำดับเนื้อหา	5	0.00	มากที่สุด	4.6	0.49	มากที่สุด
5. การประเมินผล	4.3	0.78	มาก	4.1	0.83	มาก
5.1 ตรงตามวัตถุประสงค์ของ โปรแกรม	4.2	0.75	มาก	4.2	0.75	มาก
5.2 ครอบคลุมทุกกระบวนการฝึกอบรม	4.4	0.80	มาก	4	0.89	มาก
รวม	4.74	0.40	มากที่สุด	4.26	0.78	มาก

ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ
การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ตามตาราง พบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ที่ระดับมากที่สุด
และมีความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ที่ระดับมาก



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เป็นการวิจัยแบบวิธีผสม (Mixed Method) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว และได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
2. เพื่อออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

สรุปผล

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 สามารถสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ลำดับที่ 2 ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ ลำดับที่ 3 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ และลำดับที่ 4 ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้

2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ประกอบด้วย 1) แนวคิดของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา มี 4 Module ประกอบด้วย Module 1 การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ Module 2 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 3 การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ และ Module 4 การประเมินผลการเรียนรู้ 4) กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้โดยการฝึกรวม การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และ 5) การประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินผลจากการสังเกตจากการตอบคำถามการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประเมินผลการนำเสนอผลงาน และการประเมินผลจากการติดตามการปฏิบัติงาน ส่วนผลการประเมินโปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก 1) ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ต้องรับผิดชอบการสอนในหลายวิชา และในบางโรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนแบบควบชั้นเรียนอาจทำให้ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ยากขึ้น ดังที่ นนทลี พรธาดาวิทย์ (2559) กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ต้องใช้เวลาในการเตรียมการมาก ดังนั้นหากผู้สอนที่มีภาระงานสอนมาก จะไม่สามารถใช้การเรียนรู้แบบ Active Learning ได้ 2) ครูยังเน้นที่เนื้อหาเป็นหลัก เน้นการสอนให้ทันเนื้อหาตามหลักสูตร หรือตามหนังสือ จึงเลือกใช้วิธีการสอนแบบบรรยายเป็นหลัก นับว่ายังขาด

ความเข้าใจในเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผู้สอนต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเป็นเครื่องมือ อาทิ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการปฏิบัติ กระบวนการเผชิญปัญหา ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ดังที่ ชรินทร์น สีสเสมอ และคณะ (2555) กล่าวไว้ว่า ครูผู้สอนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในส่วนของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ผู้บริหารบางส่วนยังไม่ตระหนักในการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร ขาดการวิเคราะห์หลักสูตรที่ชัดเจน จึงทำให้วางแผนงานด้านวิชาการมีปัญหา ส่งผลให้สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไฉไลศรี เพชรใต้ (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า 1) ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีมุ่งมั่น และความสนใจที่จะพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุผลตามที่โรงเรียนได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดังที่ซูชัย สมितिโกร (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาสมรรถนะจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจำเป็นที่จะต้องพัฒนาในเรื่องใดบ้าง และสมรรถนะจะช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์การประสบผลสำเร็จรวดเร็วยิ่งขึ้น 2) ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เนื่องจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นรูปแบบการสอนที่ถูกกล่าวถึงและเป็นที่สนใจในระบบการศึกษาของไทย โดยกระทรวงศึกษาธิการได้นำมาเป็นนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงในปิงบประมาณ พ.ศ. 2567 นโยบายที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาให้กับนักเรียน โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในรูปแบบ Active Learning (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566) สอดคล้องกับงานวิจัยของวิริญญ์ แวงโสธรณ์ (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สำหรับสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามแนวทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิवास โภธิตาทอง (2563) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ลำดับที่ 2 ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ ลำดับที่ 3 ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ และลำดับที่ 4 ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ ความต้องการจำเป็นของด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาเป็นลำดับที่ 1 เนื่องจากครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาปี 2542 ที่มีสาระสำคัญส่วนหนึ่งได้กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด” ซึ่งสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูเป็นสมรรถนะที่ครูควรพัฒนาให้เกิดขึ้นกับตัวเองมากที่สุดและควรนำมาพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ดังที่วัฒนาพร ระวังบุคข์ (2542) ได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางว่า เป็นวิธีการสำคัญที่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากเป็นวิธีการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง ได้เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของผู้เรียนและได้พัฒนาศักยภาพเต็มที่ ดังนั้นสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจึงเป็นความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรจันทร์ ภูทะวัง (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่าลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ลำดับที่ 2 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ลำดับที่ 3 ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้แบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และลำดับที่ 4
ด้านการประเมินผลการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ
เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งผลการวิจัย
พบว่า ลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เรียงลำดับความสำคัญของ
ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้
ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
และการประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง ตามลำดับ

2. ผลการออกแบบ และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ
เขต 2 ผลการวิจัยสรุปว่า

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ประกอบด้วย 1) แนวคิด
ของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา 4 Module ประกอบด้วย Module 1
การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ Module 2 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ Module 3 การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ และ Module 4 การวัดและประเมินผล
การเรียนรู้ 4) กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย การเรียนรู้โดยการฝึกรวม การเรียนรู้
โดยการศึกษาดูงาน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย
การประเมินผลจากการสังเกตจากการตอบคำถามการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประเมินผลการนำเสนอ
ผลงาน และการประเมินผลจากการติดตามการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้
เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมของ Barr and Keating
(1990) ; Houle (1996) ; Caffarella (2002) ; Spark and Loucks-Horsley (2003) และ Carolyn
(2013) ได้ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การประเมินความต้องการจำเป็นในการ
ฝึกรวม 2) การวางแผนในการออกแบบและจัดทำโปรแกรม 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ของ
โปรแกรม 4) การสร้างโปรแกรมเพื่อใช้ในการฝึกรวม 5) การนำโปรแกรมมาใช้ และ
6) การประเมินผลหลังจบโปรแกรม และนอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับ
องค์ประกอบของโปรแกรมของ ชำรง บัวศรี (2542) ; สุมิตรา พงศธร (2550) ; Boone (1992) ;

Caffarella (2002) และ Charney และ Conway (2005) จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แนวคิดของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา และ 5) การประเมินผล จึงได้ดำเนินการสร้างโปรแกรมขึ้นมา ซึ่งผู้วิจัยได้มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับแนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในโปรแกรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิवास โทธิธาทอง (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีองค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและสาระสำคัญ 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา สมพมิตร (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.หลักการ 2.วัตถุประสงค์ 3.รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4. เนื้อหาและสาระสำคัญ และ 5. การวัดและประเมินผลโปรแกรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่าโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล และผลการประเมินโปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้

ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อีกทั้งยังเป็นสมรรถนะด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด ดังนั้นจึงควรเร่งรัดในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะในด้านนี้เพิ่มมากขึ้น และสามารถนำความรู้ ทักษะไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นสมรรถนะด้านที่ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีความประสงค์ที่จะพัฒนามากที่สุด

1.3 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีผลการประเมินความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงสามารถนำโปรแกรมนี้ ไปพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูและปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษาได้

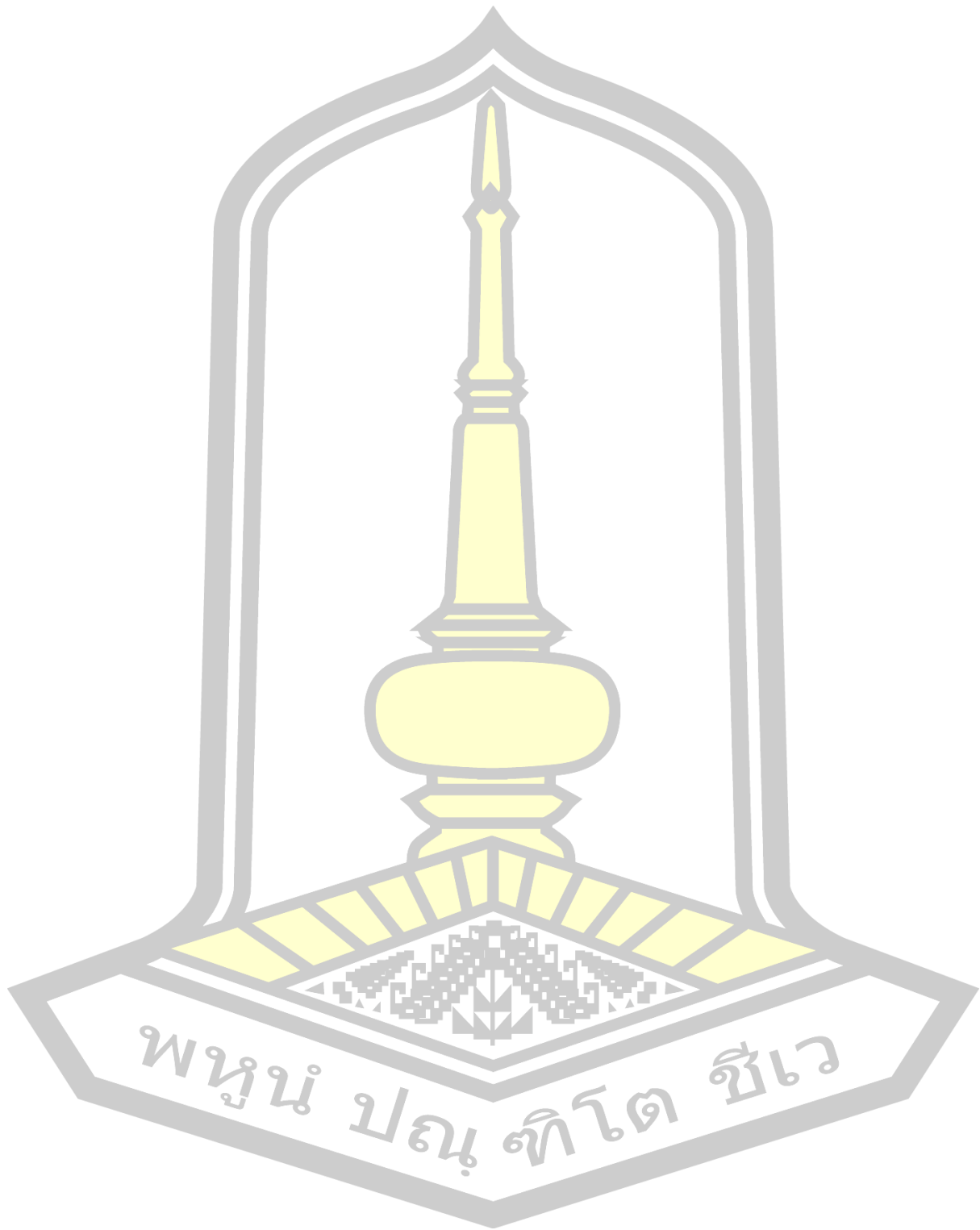
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการใช้วิธีในการพัฒนาที่แตกต่างและหลากหลายมากขึ้นเพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาและหาวิธีการที่ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.2 ควรศึกษารูปแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูหรือวิธีการพัฒนาครูในรูปแบบอื่น เพื่อจะได้มีโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีความหลากหลาย และมีประสิทธิภาพ

2.3 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 มีข้อจำกัดในบางกิจกรรมที่ไม่สามารถใช้ระบบออนไลน์ได้ ดังนั้นควรออกแบบโปรแกรมที่สามารถใช้เทคโนโลยีแบบออนไลน์ได้สมบูรณ์ทุกกระบวนการ เพื่อให้ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล หรือครูที่สนใจในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ไม่สามารถเดินทางมาร่วมกิจกรรมได้ใช้โปรแกรมได้ทุกที่ทุกเวลา

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560)*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *นโยบายการจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2543). *เทคโนโลยีการศึกษาและนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติมา ปรีดีดิถก. (2532). *กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตณรงค์ เอี่ยมสำอางค์. (2559). *Active Learning แนวทางในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://chitnarongactivelearning.blogspot.com/2015/09/active-learning-21.html>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 17 มิถุนายน 2566].
- จินตนา ท่วมกลาง. (2555). *การพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาพรบุคส์.
- เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไฉไลศรี เพชรใต้. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนาธิป พรกุล. (2551). *การออกแบบการสอน การบูรณาการการอ่าน การคิดวิเคราะห์และการเขียน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชรินทร์ สีสเมอ และคณะ. (2555). *สภาพและปัญหาการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4*. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา*, 6(1), 30-38, มกราคม-มีนาคม.
- ชาติรี เกิดธรรม. (2553). *เทคนิคการสอนแบบโครงงาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2546). *การบริหารงานวิชาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ปัตตานี : สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิพรีน.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2553). *Active Learning*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2551). *เทคนิคการจัดทำและนำ Job Competency ไปใช้งาน (ฉบับคนทำงาน)*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- คำริ บุญชู. (2548). การใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา. *วารสารวิชาการ*, 8(1), 27-31.
- ทศนา แคมณี. (2547). *รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธา การพิมพ์.
- ทศนา แคมณี. (2556). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและการพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- นนทลี พรธาดาวิทย์. (2559). *การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning*. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บพิตรการพิมพ์.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : เอกสารประกอบการสอนวิชา รศ. 620*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บงกช บุญเจริญ. (2553). *การศึกษาผลการใช้สื่อการสอนชุด Amazing Word ในการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา*. ฉะเชิงเทรา : โรงเรียนเซนต์หลุยส์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุหงา วัฒนนะ. (2546). *Active Learning*. *วารสารวิชาการ*, 6(9), 30-34.
- เบญจวรรณ ระตา. (2551). *การใช้แหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเทศบาล ดอกเงิน จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.

- ปริญญญา ไตรพรหม. (2552). *การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา ขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2565). *สมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่*. มหาสารคาม : ตักศิลาการพิมพ์, 2565.
- พรณา พุทธสังข์. (2555). *การใช้สื่อการสอนของครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พวงแก้ว กิจธรรม. (2552). *การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดย กระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพัฒนาคนพิการไทย.
- พศิน แดงจวง. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2556). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- เพชรจันทร์ ภูทิวัง. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพบูลย์ เปานิล. (2546). *เอกสารประกอบการอบรม การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- ไพศาล เครือแสง. (2556). *เทคนิคการสอนเชิงรุกเรียนรู้ประสบการณ์จาก Shelton College International ประเทศสิงคโปร์*. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2535). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- รพีพรรณ เทียมเดช. (2557). *การจัดการเรียนรู้*. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- รุ่ง แก้วแดง. (2538). *กระบวนการบริหารการศึกษา. ในเอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรมผู้บริหาร สถานศึกษาระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). *แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิทยา สมพมิตร. (2564). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิริญ แวงโสธรณ์. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระ ไทยพานิช. (2551). *57 วิธีสอน*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. (2550). *วิธีการสอนวิทยาศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- สงัด อุทรานันท์. (2529). *การนิเทศการศึกษา : หลักการทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2552). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สถาพร พงษ์พิบูล. (2555). *คุณภาพผู้เรียนเกิดจากกระบวนการเรียนรู้. การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 6(2), 1-13.*
- สมคิด พรหมจ้อย. (2547). *การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในทศวรรษหน้า*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2544). *การวัดผลการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมपर्ก สันติพงศ์ศักดิ์. (2556). *รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาโรงเรียนวัดชนะสงคราม (อนันตชัยประชานุกูล) จังหวัดฉะเชิงเทรา*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษายุคใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี : หจก.อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ศรีสะเกษ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2.

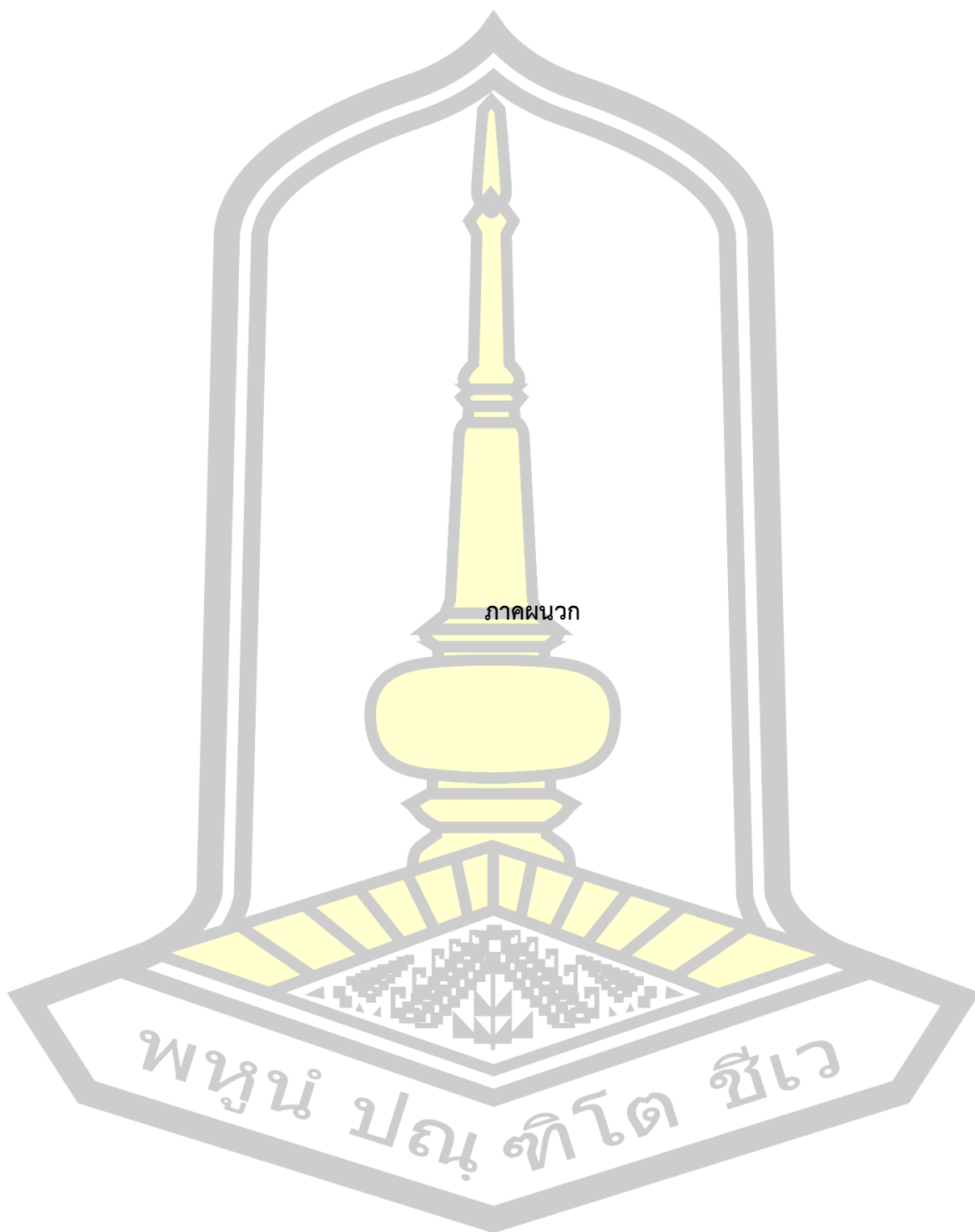
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. [ออนไลน์]. ได้จาก : https://www.obec.go.th/about/นโยบาย_สพฐ.-ปีงบประมาณ-พ-ศ-2566. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 14 มีนาคม 2566].
- สำนักงานนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. (2542). *แนวทางการประเมินตามสภาพที่แท้จริง*. กรุงเทพฯ : ศรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *แผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2550). *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ สวทช. ประจำปี 2550 เรื่อง เพิ่มความสุขและผลิตภาพประชาชาติด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *รายงานการวิจัยแนวโน้มสภาพอนาคตการศึกษาและการเรียนรู้ของไทยในปี พ.ศ. 2573*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://backoffice.thaiedresearch.org/uploads/paper/a706690c3acff7ff0ab6abd4d56c03d9.pdf>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 มีนาคม 2566].
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *การพัฒนากระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1726-file.pdf>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 มีนาคม 2566].
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รายงานประจำปี 2564*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1882-file.pdf>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 14 มีนาคม 2566].

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2564 (IMD 2021)*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1985-file.pdf> [สืบค้นเมื่อ วันที่ 14 มีนาคม 2566].
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. [ออนไลน์]. ได้จาก : https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 มีนาคม 2566].
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2559). *แนวทางการประเมินตามสภาพจริง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สีมา สีมานันท์. (2553). “ของฝากอธิบดีเรื่องกาพัฒนาสมรรถนะองค์กร,” *มติชน*. มีนาคม 2553 หน้า 6.
- สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2555). *การวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุทัศน์ นำพูลสุขสันต์. (2546). *ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2554). *หลักการ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนีย์ คล้ายนิล และคณะ. (2550). *การวัดและประเมินผลเพื่อคุณภาพการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : เซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป.
- สุมิตรา พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร. สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2(79), 15-23, กุมภาพันธ์-เมษายน*.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2554). *การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นในนิติต คณะครุศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หวน พิณรุฬพันธ์. (2551). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อนุสสราน เณิมศรี. (2563). *การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประถมศึกษา ด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อภิवास โปธิตาทอง. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัมพิกา ภูเดช. (2541). การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Active Learning). *วารสารการศึกษาเอกชน*, 7(72), 57-58.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2559). *การพัฒนา Core Competency บนแนวคิด 70:20:10*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2549). *Competency dictionary*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (2546). *แนวปฏิบัติกระบวนการวัดและประเมินผล ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- AL-Behais, S. and Khalil, S. (2011). The Impact Professional Development on Teacher Practices and Teaching Efficacy. *Dissertation Abstracts International*, 73(03), 144–A.
- Arets, J., Jennings, C. and Heijnen, V. (2015). *70:20:10 towards 100% performance*. Maastricht : Sutler Media B.V.
- Bar, M.J. and Keating, L.A. (1990). *Developing Effective Student Services Program*. California : Jossey-Bass.
- Bonwell, C.C. and Eison, J.A. (1991). *Active Learning : Creative Excitement in the Classroom*. Washington, D.C. : ASHE-ERIC Higher Education Reports.
- Boone, E.I. (1992). *Developing Programmer in Adult Education*. New Jersey : Practice Hall.
- Brandes, D. and Ginis, P. (1996). *A guide to student-centered learning*. Oxford : Blackwell.
- Briggs, M.H. (1997). *Building Early Intervention Teams: Working Together for Children and Families*. Gaithersburg, Maryland : Aspen Publishers.
- Caffarella, R. (2002). *Planning Program for Adult Learner: a Practice Guide for Educators, Trainer and Staff Developer*. San Francisco : Jossey-Bass Publisher.

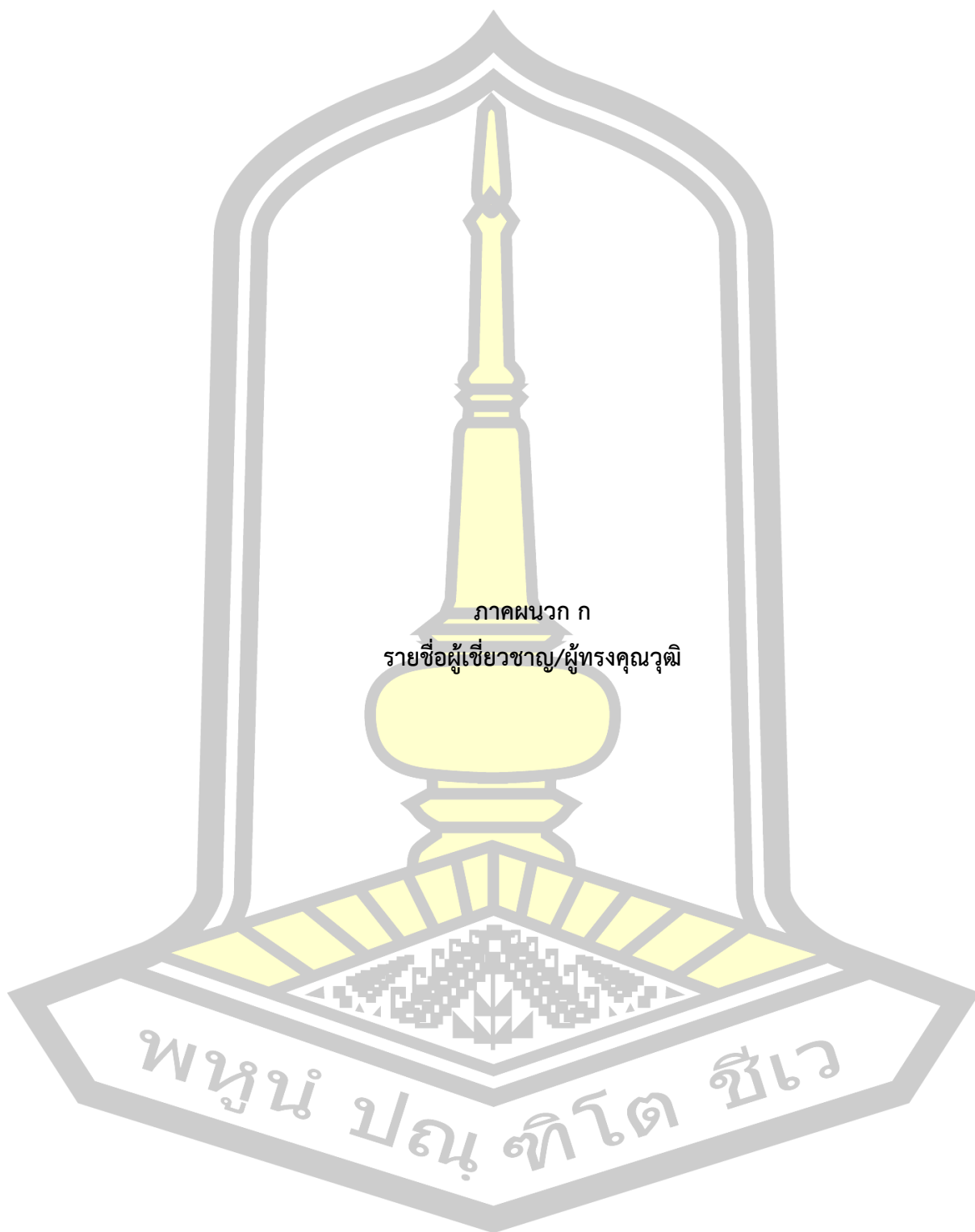
- Carolyn, B. and others. (2013). *How to Develop a Training Program on the Job*.
[online]. Available from : <http://www.wikihow.com/Develop-a-TrainingProgram-on-the-Jop>. [accessed 14 June 2023]
- Castillo, E.D. (2005). *Defining Competencies*. Mexico : Business Mexico.
- Charles, J. and Wagnier, J. (2013). *No Title Effective Learning with 70 : 20 : 10*.
[online]. Available from : <http://www.crossknowledge.net/crossknowledge>.
[accessed 11 July 2024].
- Charney, C. and Conway, K. (2005). *The Trainer's Tool Kit*. 2nd ed. New York :
American Management Association.
- Charney, C. and Conway, K. (2005). *The trainer's tool kit*. New York : AMACOM.
- Darling-Hammond, L. and Lieberman, A. (2014). Teacher Education Around the World.
British Educational Research Journal, 40(4), 743–745, August.
- Dema, K. and Tshering. (2020). The effects of active learning approach in teaching and
learning science: A case of one of the primary schools in Bhutan.
International Research Journal for Quality in Education, 7(1), 1–6.
- 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.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill Book.
- Grabinger, R.S. (1996). *Handbook of research for educational communications and
technology*. New York : Simon & Schuster Macmillan.
- Greengard, S (1999). *Competency Management Delivers Spectacular Corporate
Gains, Workforce*. Costa Mesa : March.
- 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.
- Houle, C. (1996). *The Design of Education*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Jennings, C. and Wagnier, J. (2015). *Effective learning with 70:20:10. The new frontier
for the extended enterprise*. [online]. Available from :
[https://alberonpartners.com/wp-content/uploads/2019/09/Alberon_
Wagnier_2011-70-20-10_vEN.pdf](https://alberonpartners.com/wp-content/uploads/2019/09/Alberon_Wagnier_2011-70-20-10_vEN.pdf). [accessed 16 June 2023].

- Kochanski, K. and Blanc, P.L. (1998). *Should Organization Pay for Competencies*. Scottsdale : Jun.
- Lombardo, M.M. and Eichinger, R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner (1st ed.)*. Minneapolis: Lominger. In 70-20-10 Forum, 2014, *THE 70:20:10 FRAMEWORK WHAT IS IT?*. [online]. Available from : <https://www.702010forum.com/about702010-framework>. [accessed 16 June 2023].
- Lombardo, Mi.M. and Eichinger, R.W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis: Lominger.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14
- Meisinger, S. (2003). *Adding Competencies Adding Value HR Magazine*. Alexandria : Jul.
- Meyers, C. and Jones, T.B. (1993). *Promoting Active Learning : Strategies for the College Classroom*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Mogan, P. and others. (2006). *We Asked HR Professionals. What Are Your Organization's Biggest Training Needs? Canadian HR Reporter*. Toronto : Mar.
- O'Driscoll, T. (2015). Getting Training in Gear. *Training*, 52(1), 138. <http://www.ncver.edu.au>.
- Olkin, A.H. (2004). Outcomes of a Science Teacher Development Program for Middle level Interdisciplinary Teams: Relationships Among Teachers' Beliefs, School Contexts, and Implementation. *Dissertation Abstracts International*, 65(2), 2112-A, August.
- Omstein, A.C. and Lasley, J.T. (2000). *Strategies for Effective Teaching*. Boston : Allrn and Bacon.
- Ozcelik, G. and Ferman, M. (2006). *Competency Approach to Human Resource Manager: Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context*. Thousand Oaks : March.
- Rosen, B., Furst, S. and Blackburn, R. (1996). *Training for Virtual Teams : An Investigation of Current Practices and Future Needs*. Human Resource Management.



ภาคผนวก

พูนํ ปณํ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุบัน ปณุ ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ คุณวุฒิ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาบริหารและพัฒนาศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ ภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ คุณวุฒิ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชา บริหารและพัฒนาศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร และพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. ดร.วีระศักดิ์ ปัตตالاโพธิ์ คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) คอมพิวเตอร์ศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเม็กดำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
4. ดร.ต้นติกร ชูนาพรม คุณวุฒิ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาบริหารและ พัฒนาศึกษา จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
5. นางจันทิมา มณี ตำแหน่ง ครู วิทย์ฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนไตรมิตร สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

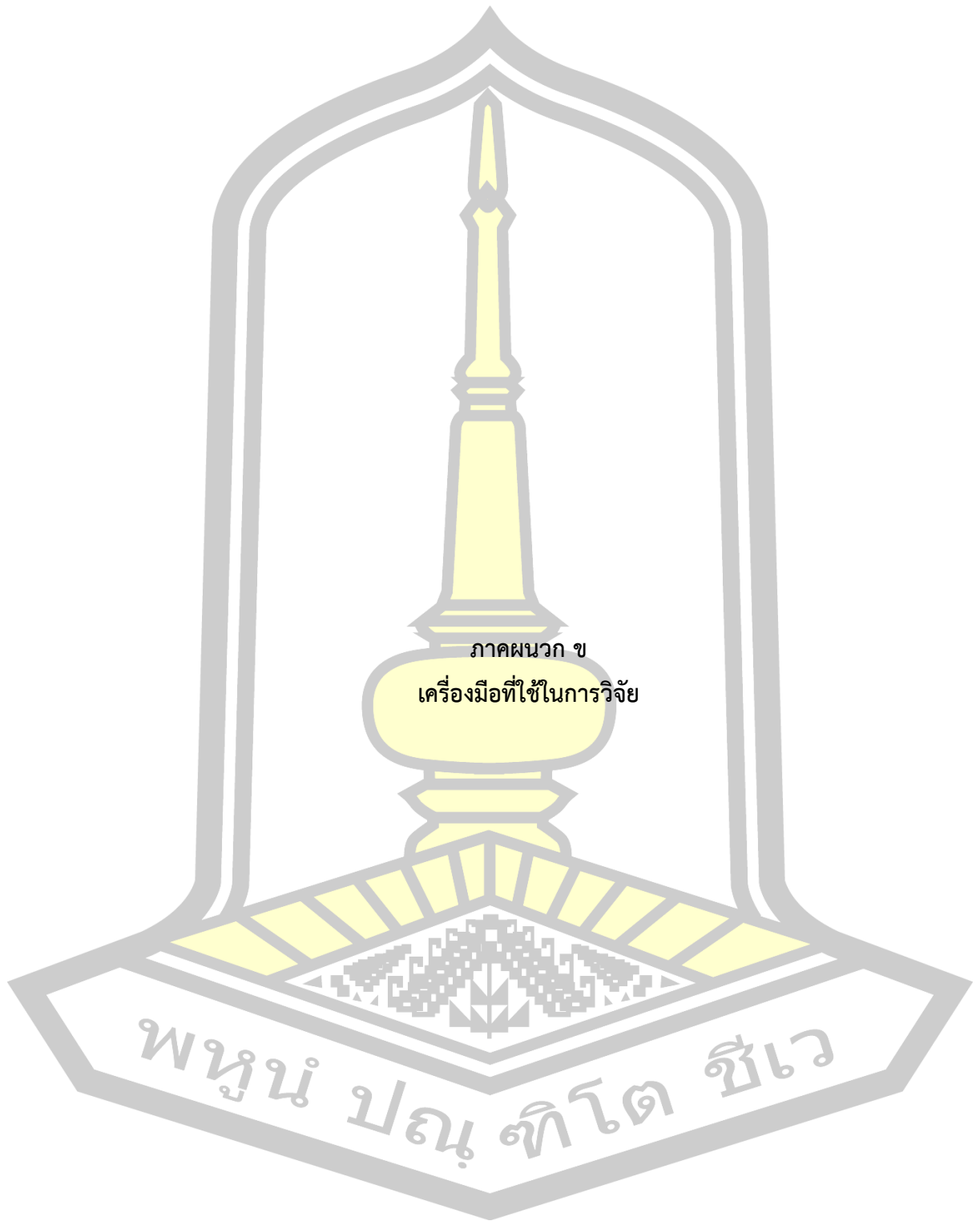


รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ประกอบด้วย

1. ดร.วีระศักดิ์ ปัตตالاโพธิ์ คุณวุฒิ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) คอมพิวเตอร์ศึกษา จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเม็กดำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต ๒
2. นางรุ่งทิวา หงส์อินทร์ คุณวุฒิ การศึกษามหาบัณฑิต (กษ.ม.) บริหารและพัฒนา การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านสามขาหนองสำโรง (นิพัทธ์ธรรมามารณ์อุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
3. นางสาวลลิตวดี บุญแซม คุณวุฒิ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) วิจัยและประเมินผล การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
4. นางสาววิไลลักษณ์ ไชยมาศ ตำแหน่ง คุณวุฒิ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
5. นางจันทิมา มณี ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนไตรมิตร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

พูน ปณ ทัโต ชีเว



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประทีป วิจัย

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)
 ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 ของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้ใช้สำหรับประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของแบบสอบถามเพื่อประเมินตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
2. โปรดพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาหรือข้อความเป็นตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหรือไม่ โดยพิจารณา ดังนี้
 - +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดให้ และเป็นตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในด้านนั้น
 - 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดให้ และไม่แน่ใจว่าข้อความเป็นตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในด้านนั้น
 - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดให้ และไม่เป็นตัวชี้วัดของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในด้านนั้น

นางสาวนิภาพร ชมภู

นิสิตหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)
ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัด สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
1) ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ หมายถึง การวางเค้าโครงกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู ที่ทำให้เห็นภาพรวมของกระบวนการเรียนรู้ ตั้งแต่การวิเคราะห์ผู้เรียน การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบยุทธวิธีในการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การเลือกใช้สื่อการสอน ตลอดจนการออกแบบเครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ ที่จะทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้					
1.	การวิเคราะห์สถานะ ความแตกต่างและความต้องการของผู้เรียนก่อนสอน				
2.	การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และเนื้อหาในการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร				
3.	การออกแบบยุทธศาสตร์หรือยุทธวิธีในการสอน				
4.	การวางแผน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดทำแผนการเรียนรู้				
5.	การเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้				
6.	การเลือกวิธี เครื่องมือวัดผล และตั้งเกณฑ์การประเมินผล				
7.	การนำผลประเมินการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ปรับปรุงและพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้				
2) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงตามความถนัดและความสนใจของแต่ละคนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียน					

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัด สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
มีส่วนร่วมในกิจกรรมและสร้างปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน และเสริมสร้างทักษะการคิด ครูลดบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้ จะทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้จริง และมีความสุขกับการเรียนรู้มากขึ้น					
8.	การวิเคราะห์พื้นฐานความต้องการ ความ สนใจของผู้เรียน และ ความแตกต่างของผู้เรียน				
9.	กิจกรรมก่อให้เกิดทักษะที่จะนำสิ่งที่ เรียนรู้ไปใช้ได้จริง				
10.	กระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนลงมือ ปฏิบัติด้วยตนเอง				
11.	การมีส่วนร่วมในกิจกรรม และปฏิสัมพันธ์ ในห้องเรียน				
12.	การใช้รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคการ สอนต่าง ๆ ที่หลากหลายตอบสนองต่อ ความแตกต่างของผู้เรียน				
13.	การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึก ทักษะการคิด และกระบวนการคิดต่าง ๆ ตามความเหมาะสม				
14.	การประเมินตนเองตามสภาพจริง และมี วิธีวัดผลที่หลากหลาย				
3) ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือประกอบการเรียนรู้ที่ทำให้ การสอนของครูสามารถสื่อความไปถึงผู้เรียนได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ โดยสื่อการเรียนรู้ต้องมีความ หลากหลายทันสมัยเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียนและกิจกรรมการเรียน การสอน ซึ่งสื่อการสอนจะกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนอาจเป็นสื่อที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรม ก็ได้ ครูผู้สอนควรศึกษา สํารวจ วิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้นเรียนก่อนการออกแบบและใช้สื่อ และควรมี การประเมินผลการใช้สื่ออย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อให้สื่อมีคุณภาพ					
15.	สื่อการเรียนการสอนมีความหลากหลาย ทันสมัยเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน และกิจกรรมการเรียนการสอน				

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัด สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
16.	สื่อการเรียนการสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่จะเอื้อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย				
17.	สื่อการเรียนการสอนสามารถกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน				
18.	ศึกษา สํารวจ วิเคราะห์สภาพปัญหา การออกแบบ สร้าง พัฒนา กำกับติดตาม และประเมินผลการใช้สื่อการสอนอย่างต่อเนื่อง				
19.	การส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาครูผลิตและพัฒนาการเรียนการสอน				
20.	การประสานความร่วมมือในการผลิต จัดทำ พัฒนา เผยแพร่และแลกเปลี่ยนการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การศึกษาที่ทันสมัย				
<p>4) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดมาพิจารณาตัดสินว่า ผู้เรียนสามารถบรรลุตามจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาเพียงใด ครูผู้สอนต้องสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีคุณภาพ มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน สามารถประเมินผู้เรียนได้อย่างหลากหลายและสอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียน</p> <p>เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง และครูผู้สอนต้องนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน</p>					
21.	กระบวนการวัดและประเมินผลต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังของหลักสูตรและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม				
22.	การประเมินรอบด้านด้วยวิธีการที่หลากหลาย (Multiple Assessment)				
23.	งาน มาตรฐาน และเกณฑ์				

ข้อ	องค์ประกอบและตัวชี้วัด สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อ เสนอแนะ
		เหมาะสม +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
	การประเมินต้องชัดเจน (Clear Tasks and Standard)				
24.	นักเรียนมีการประเมินสะท้อนตนเอง (Self Reflections)				
25.	การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงมีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง				
26.	การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ				
27.	การนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และ ศักยภาพของผู้เรียน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
 (.....)

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่องการพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู จึงขอความกรุณาให้ท่านให้ข้อมูลที่ตรงกับความจริงมากที่สุด
2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ตอน ดังต่อไปนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะ การ
จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2
3. กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย
ครั้งนี้ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การตอบคำถามของท่านถือเป็นความลับ ซึ่งจะไม่
ผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนิภาพร ชมภู

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

- () ชาย () หญิง

ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี () 5-10 ปี () 11-15 ปี () 16-20 ปี
() 21-25 ปี () 26-30 ปี () 31-35 ปี () 36 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

ขนาดของสถานศึกษา

- () ขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียนไม่เกิน 40 คน
() ขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียน 41 - 80 คน
() ขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีนักเรียน 81 - 119 คน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถาม แล้วพิจารณาว่าสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของท่านอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ตามระดับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครู	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้											
21.	กระบวนการวัดและประเมินผลต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและความคาดหวังของหลักสูตรและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม										
22.	การประเมินรอบด้านด้วยวิธีการที่หลากหลาย (Multiple Assessment)										
23.	งาน มาตรฐาน และเกณฑ์การประเมินต้องชัดเจน (Clear Tasks and Standard)										
24.	นักเรียนมีการประเมินสะท้อนตนเอง (Self Reflections)										
25.	การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงมีความสัมพันธ์กับชีวิตจริง										
26.	การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ										
27.	การนำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และศักยภาพของผู้เรียน										

พูน ปณ ทิโต ชีเว

แบบสัมภาษณ์ครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Best Practices) สำหรับการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์ใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้สัมภาษณ์แต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนิภาพร ชมภู

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัต ชีเว

**แบบสัมภาษณ์ครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Best Practices) สำหรับการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2**

เรื่องที่สัมภาษณ์ การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวนิภาพร ชมภู

สถานที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เริ่มเวลา.....น. ถึง.....น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-นามสกุล.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. สถานที่ทำงาน.....

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ในฐานะที่ท่านเป็นครูที่มีหน้าที่และรับผิดชอบในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ท่านมีความคิดเห็นว่าการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในแต่ละองค์ประกอบควรดำเนินการอย่างไร จึงจะนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในประเด็นคำถามการสัมภาษณ์ดังนี้

1. ท่านมีหลักการและวิธีการในการพัฒนา “การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้” อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

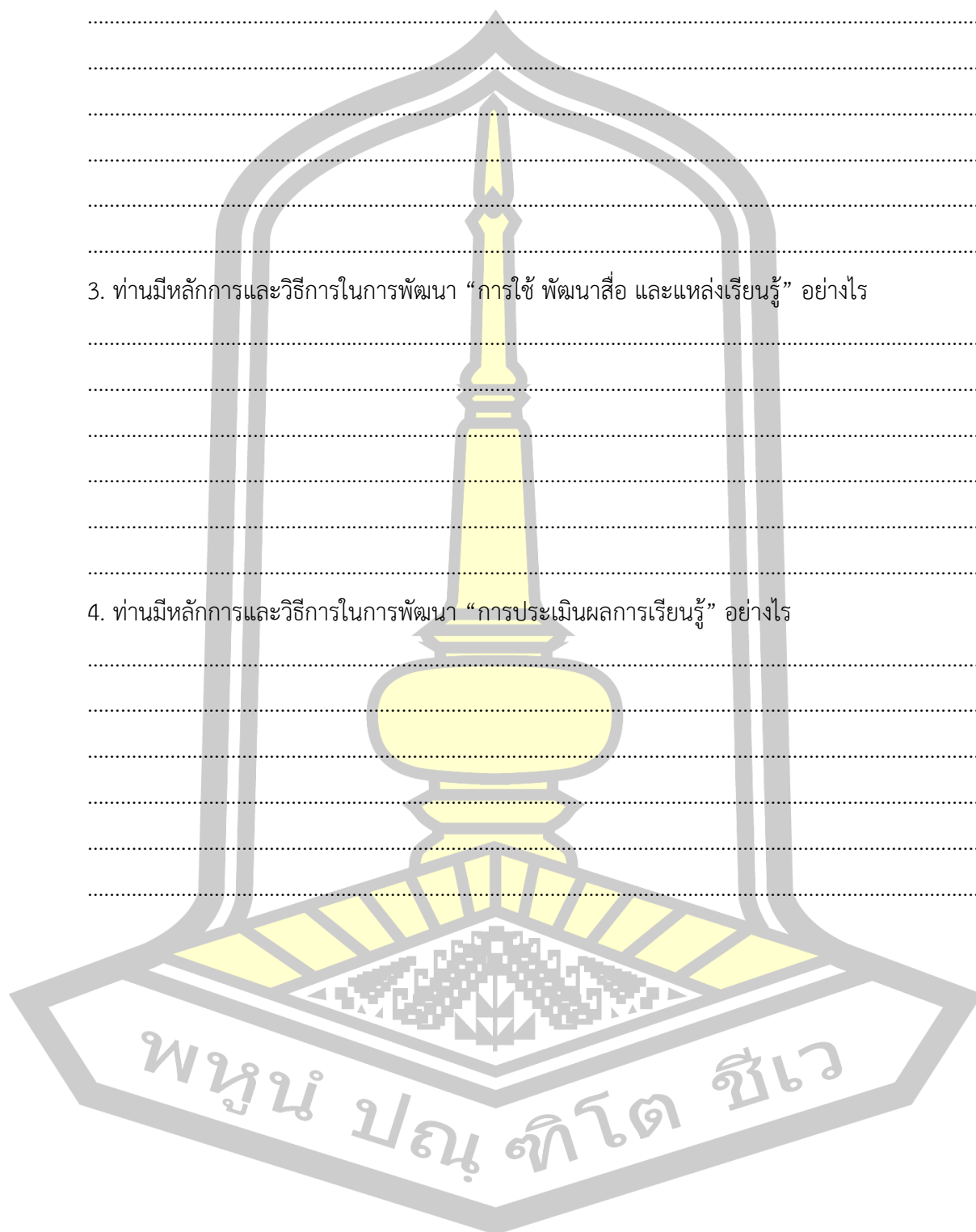
.....

.....

2. ท่านมีหลักการและวิธีการในการพัฒนา “การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” อย่างไร

3. ท่านมีหลักการและวิธีการในการพัฒนา “การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้” อย่างไร

4. ท่านมีหลักการและวิธีการในการพัฒนา “การประเมินผลการเรียนรู้” อย่างไร



**แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2**

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

2. แบบประเมินต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาโปรแกรมซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

3. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ 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
3.3 การจัดเรียงลำดับเนื้อหา										
4. กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา										
4.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์										
4.2 ครอบคลุมเนื้อหาที่จำเป็นในการพัฒนาตามโมดูล 1-4										
4.3 การจัดเรียงลำดับเนื้อหา										
5. การประเมินผล										
5.1 ตรงตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม										
5.2 ครอบคลุมทุกกระบวนการฝึกอบรม										
รวม										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

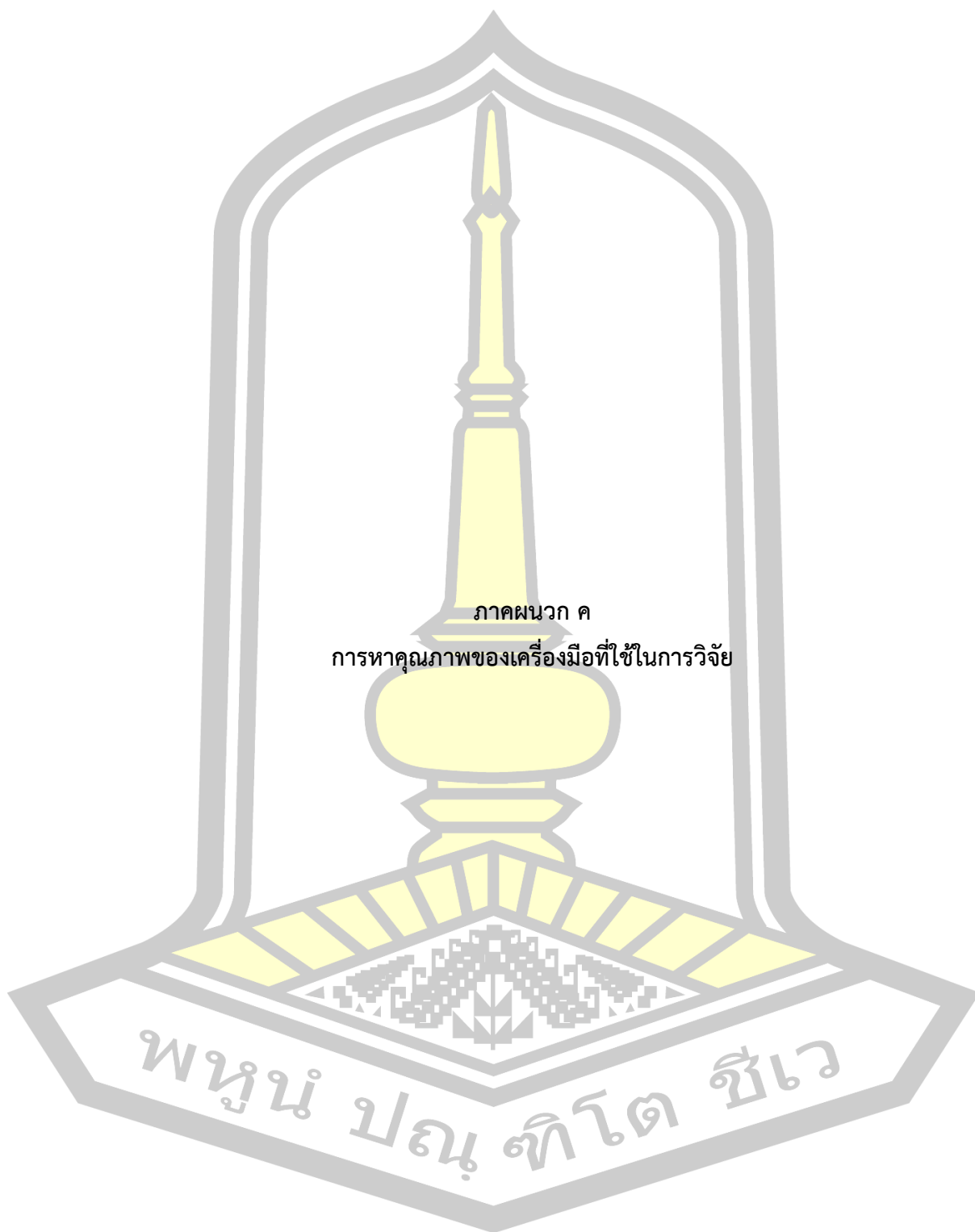
.....

พูน ปณ ฑิต ชีเว

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....



ภาคผนวก ค
การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

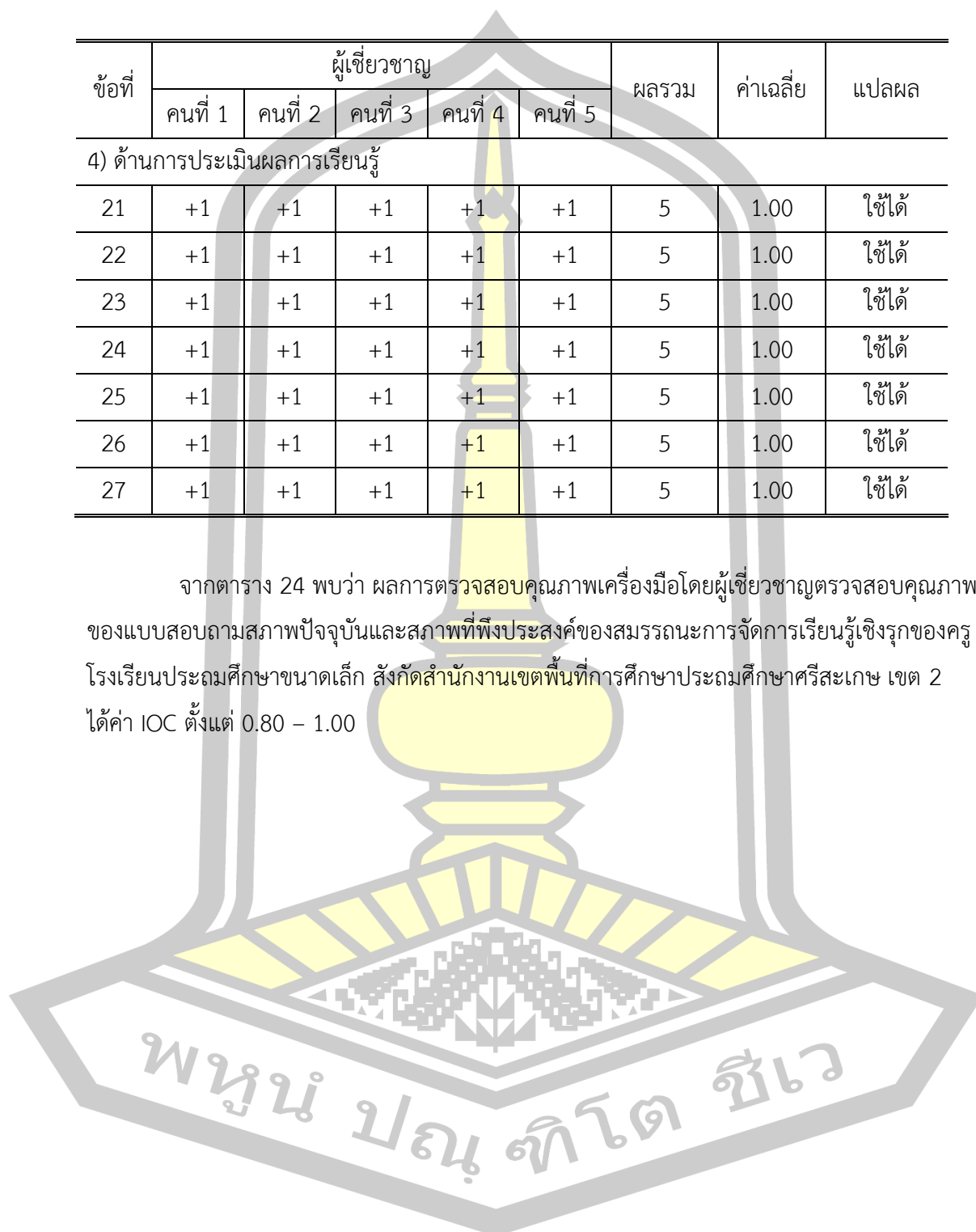
ตาราง 24 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1) ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ								
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	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
3) ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้								
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้								
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	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 24 พบว่า ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00



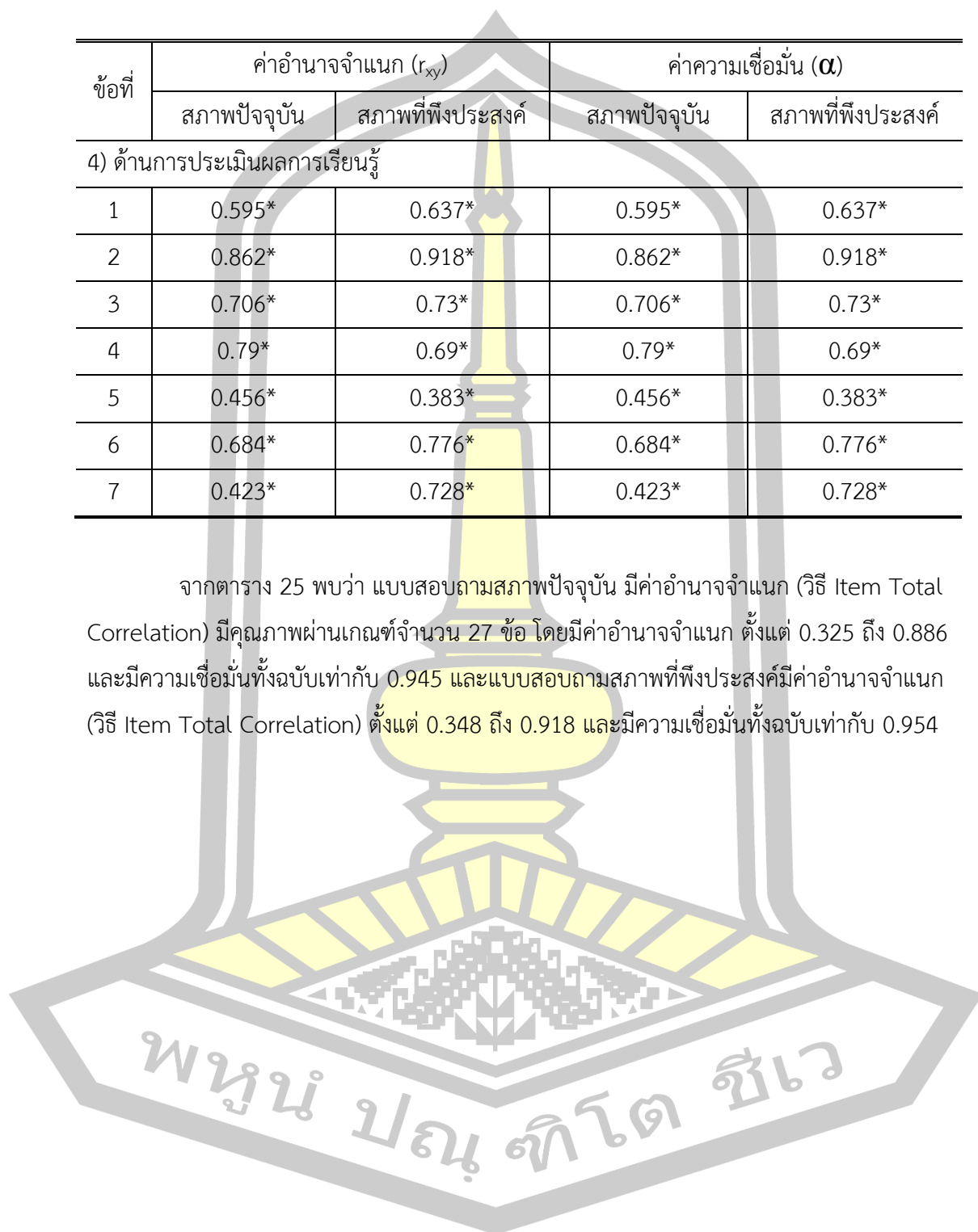
ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

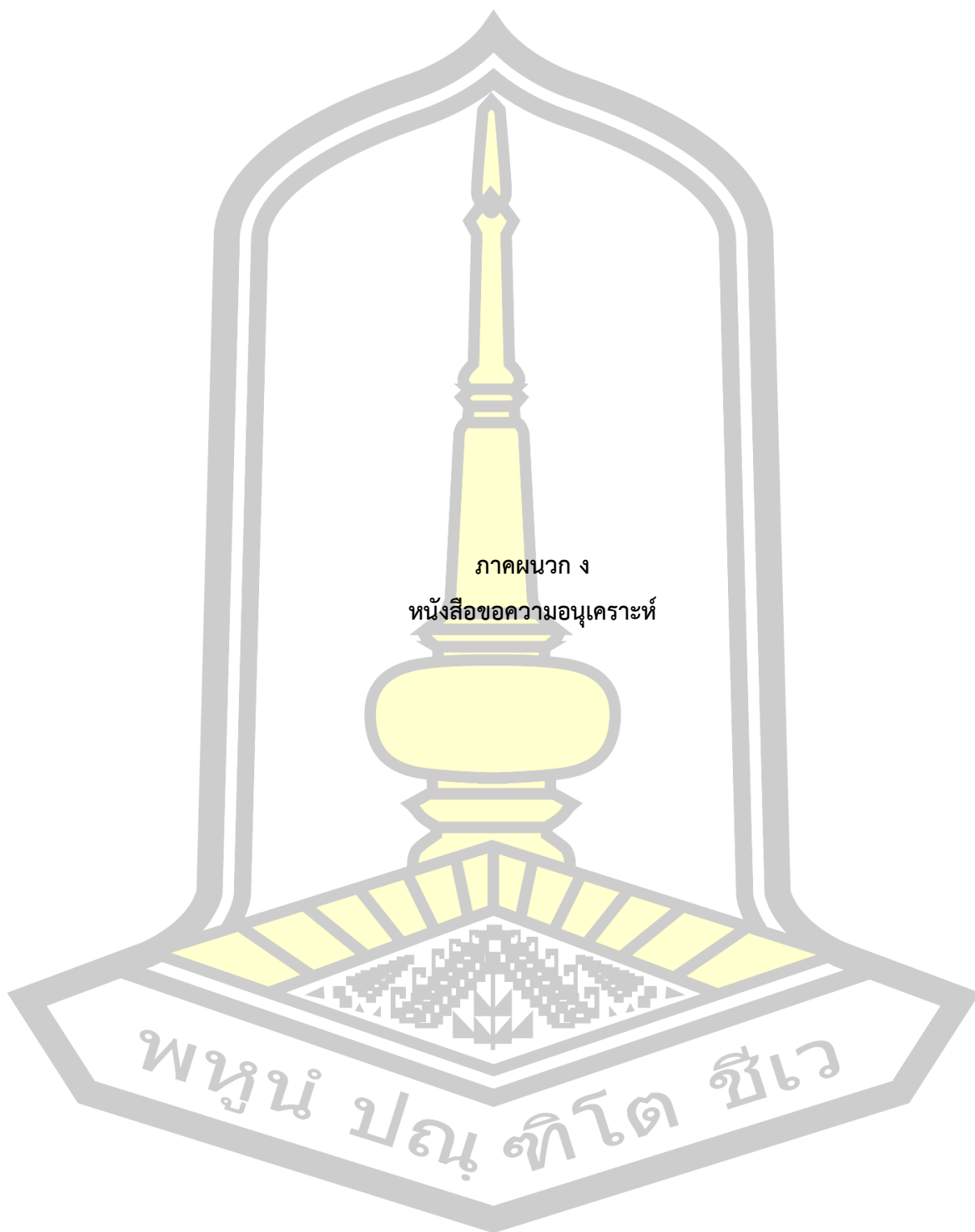
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1) ด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้				
1	0.886*	0.776*	0.886*	0.776*
2	0.801*	0.7*	0.801*	0.7*
3	0.78*	0.501*	0.78*	0.501*
4	0.368*	0.666*	0.368*	0.666*
5	0.461*	0.618*	0.461*	0.618*
6	0.655*	0.721*	0.655*	0.721*
7	0.681*	0.618*	0.681*	0.618*
2) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
1	0.624*	0.623*	0.624*	0.623*
2	0.681*	0.593*	0.681*	0.593*
3	0.462*	0.438*	0.462*	0.438*
4	0.73*	0.684*	0.73*	0.684*
5	0.657*	0.893*	0.657*	0.893*
6	0.516*	0.667*	0.516*	0.667*
7	0.729*	0.716*	0.729*	0.716*
3) ด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้				
1	0.686*	0.667*	0.686*	0.667*
2	0.54*	0.583*	0.54*	0.583*
3	0.554*	0.502*	0.554*	0.502*
4	0.375*	0.903*	0.375*	0.903*
5	0.325*	0.386*	0.325*	0.386*
6	0.584*	0.348*	0.584*	0.348*

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
4) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้				
1	0.595*	0.637*	0.595*	0.637*
2	0.862*	0.918*	0.862*	0.918*
3	0.706*	0.73*	0.706*	0.73*
4	0.79*	0.69*	0.79*	0.69*
5	0.456*	0.383*	0.456*	0.383*
6	0.684*	0.776*	0.684*	0.776*
7	0.423*	0.728*	0.423*	0.728*

จากตาราง 25 พบว่า แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 27 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.325 ถึง 0.886 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.945 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนก (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.348 ถึง 0.918 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.954





ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัณฑิตยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว557 วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

ด้วย นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

พหุ อนุ ทิ โต ชี เว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ อว 0605.5(2)/ว557

วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์

ด้วย นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

๙ ๘ ปณ ๓๓๓ ๙



ที่ อว 0605.5(2)/ว557

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.วีระศักดิ์ ปัดดะลาโพธิ์

ด้วย นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

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 0906212076



ที่ อว 0605.5(2)/ว557

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายตันติกร ชูนาพรหม

ด้วย นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

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 0906212076



ที่ อว 0605.5(2)/ว557

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางจันทิมา มณี

ด้วย นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

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 0906212076



ที่ อว 0605.5(2)/ว

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

24 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตขอรับรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

ด้วย นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวนิภาพร ชมภู เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ว

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

24 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวนิภาพร ชมภู เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้ง นี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ ว2600

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย

เรียน นายพิพัฒน์ คุณวงษ์

ด้วย นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวนิภาพร ชมภู เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147

มอ. สก. ๖๖.



ที่ อว 0605.5(2)/ ว2600

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวณัฐอร ปิยะวงศ์

ด้วย นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวนิภาพร ชมภู เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ ว2600

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวจิ่งคินภา พิมพ์ยาง

ด้วย นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวนิภาพร ชมภู เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ ว2726

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

26 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.วีระศักดิ์ ปัตตالاโพธิ์

ด้วย นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ ว2603

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางรุ่งทิวา หงส์อินทร์

ด้วย นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ ว2603

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววิไลลักษณ์ ไชยมาศ

ด้วย นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหาร และพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักใน ครั้งนี้

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ ว2603

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวลลิตวดี บุญแซม

ด้วย นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ ว2603

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์จันทิมา มณี

ด้วย นางสาวนิภาพร ชมภู นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 " ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-3147



ภาคผนวก จ

ตัวอย่างโปรแกรมโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

พูน ปณ ภิโต ชีวะ



โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

The Program to Enhance of Teacher Competency Strengthening in
Active Learning Management of Small Primary School under the Office of
Sisaket Primary Education Service Area 2

จัดทำโดย
นางสาวนิภาพร ชมภู
นิสิตระดับปริญญาโท
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 เล่มนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

โปรแกรมนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นคู่มือในการเสริมสร้างสมรรถนะให้ครูมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วยแนวคิด วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 รายละเอียดในส่วนนี้ประกอบด้วย Module 1 การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ Module 2 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ Module 3 การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ และ Module 4 การประเมินผลการเรียนรู้ ใบงานกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูแบบประเมินสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (ก่อน-หลัง การพัฒนา)

สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่มีความสนใจโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 เล่มนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นคู่มือในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูได้ ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นคู่มือสำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 2 และสถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

นิภาพร ชมภู

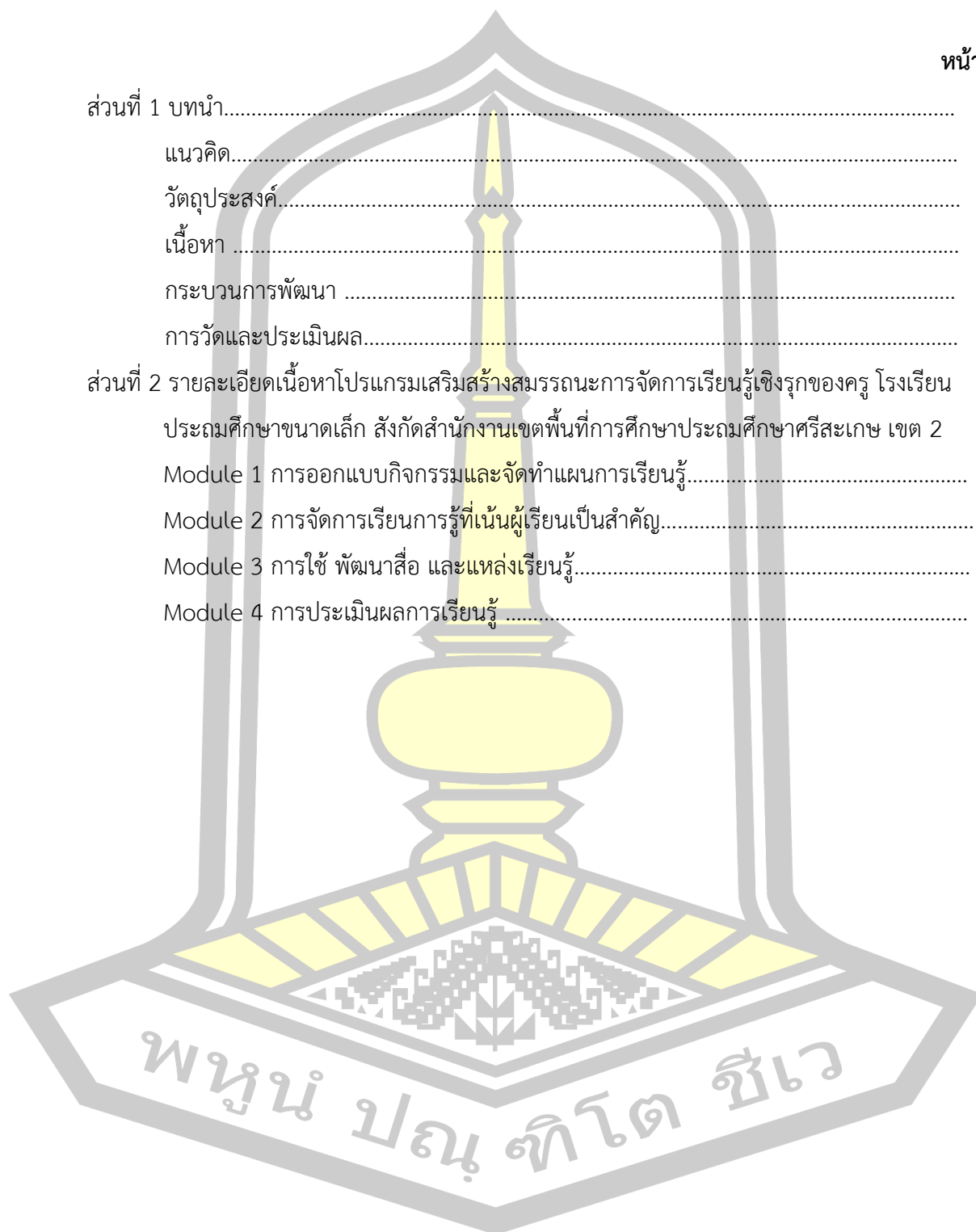
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

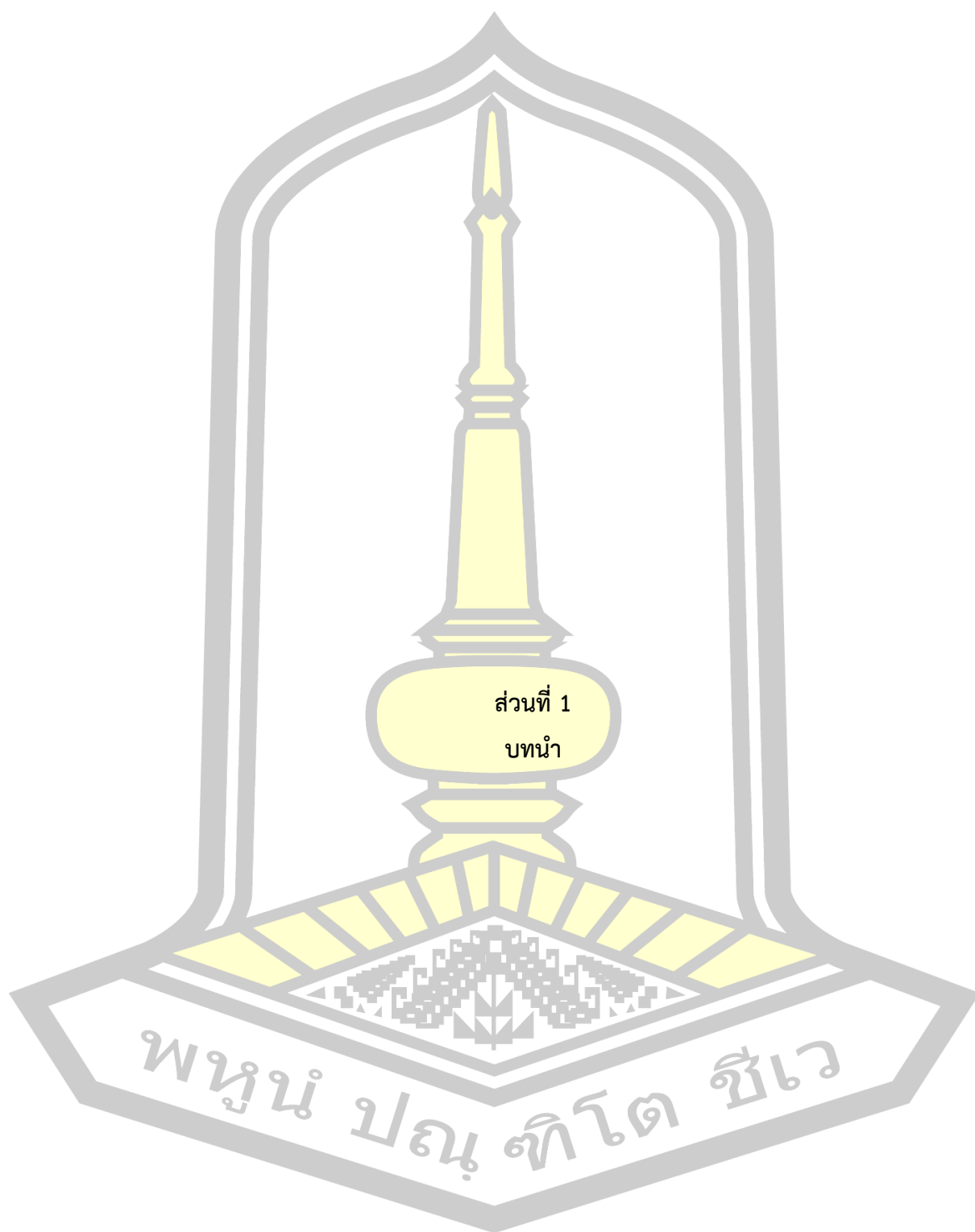
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1 บทนำ.....
แนวคิด.....
วัตถุประสงค์.....
เนื้อหา
กระบวนการพัฒนา
การวัดและประเมินผล.....
ส่วนที่ 2 รายละเอียดเนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2	
Module 1 การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้.....
Module 2 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....
Module 3 การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้.....
Module 4 การประเมินผลการเรียนรู้





1. แนวคิด

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการเสริมสร้างสมรรถนะครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนการสอน แบบเน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะและเชื่อมโยงองค์ความรู้ นำไปปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคต การพัฒนาสมรรถนะจึงเป็นสิ่งสำคัญและ ความต้องการองค์กรคือ การบรรลุเป้าหมาย และประเด็นสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน สามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการจัด กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่ได้จากการ พัฒนาไปดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการจัด กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ และ 4) การประเมินผลการเรียนรู้

3. เนื้อหา

เนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 แบ่งออกเป็น 4 Module ได้แก่

Module 1 การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการ ให้ความรู้เรื่อง เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1.1 การศึกษานโยบายการศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานฯ ศึกษา หลักสูตรสถานศึกษา โครงสร้างรายวิชา

1.2 การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และการจัดทำหน่วยการเรียนรู้

1.3 การศึกษาวิธีการจัดการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning

1.4 การศึกษาทำความเข้าใจ สสำรวจ วิเคราะห์ผู้เรียนถึงสภาพปัญหาการเรียนรู้และความชอบ ความสนใจส่วนตัวของผู้เรียนเก็บข้อมูลก่อนนำมาวางแผนออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้

1.5 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ ทั้งด้านพุทธิพิสัย (K) ทักษะพิสัย (P) และเจตพิสัย (A)

1.6 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหา และสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning

1.7 การออกแบบและสร้างเครื่องมือการวัดผลที่ตรงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เขียนไว้

Module 2 การจัดการเรียนรู้อันเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่อง เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

2.1 การสังเกตและศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทั้งความชอบความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน เป็นรายบุคคล

2.2 การสร้างภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจและปลอดภัย

2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความสนใจของนักเรียน และการเน้นให้นักเรียนได้ลงมือทำด้วยตนเอง

2.4 การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนเกิดองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการคิด กระบวนการสังคม การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของนักเรียน

2.5 การใช้กลยุทธ์เพิ่มแรงจูงใจในการเรียน

2.6 การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินปรับปรุงแผนการเรียนรู้ และการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และประเมินตนเอง

Module 3 การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่องเนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.1 การสำรวจปัญหา วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อย ในชั้นเรียนหรือคาบเรียนที่ต้องการใช้ พัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้

3.2 การศึกษาการพัฒนาการใช้และผลิตสื่อการสอนจากงานวิจัย การอบรม หรือการดูงานจากชั้นเรียนอื่น

3.3 การผลิตและเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนสอดคล้องกับเนื้อหา และช่วงวัยของผู้เรียน

- 3.4 การเลือกใช้สื่อที่มีความหลากหลายและเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน
- 3.5 การเลือกใช้สื่อที่อยู่ในกระแส และทันสมัย เพื่อสร้างความสนใจให้กับนักเรียน
- 3.6 การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำสร้างและผลิตสื่อ
- 3.7 การทดลองใช้สื่อ และเก็บข้อมูลพัฒนาปรับปรุง พัฒนาสื่อ แหล่งเรียนรู้อย่าง
- ต่อเนื่อง
- 3.8 การจัดทำทะเบียนสื่อและนวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกในการใช้จัดการ
- เรียนรู้
- 3.9 การบำรุงดูแลรักษาสื่อให้คงสภาพพร้อมใ้ใช้อยู่เสมอ

Module 4 การประเมินผลการเรียนรู้ เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการให้ความรู้เรื่อง
เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 4.1 ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- 4.2 การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพสามารถวัดและประเมินผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ทั้งหมดที่ตั้งเอาไว้
- 4.3 การออกแบบเครื่องมือวัดประเมินผลที่มีความหลากหลายครอบคลุม
- การประเมินพฤติกรรมของนักเรียนทุกด้าน
- 4.4 การขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและ
- ประเมินผล
- 4.5 ผู้เรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- 4.6 ปรับปรุงเครื่องมือวัดประเมินผลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ
- 4.7 การนำผลการวัดและประเมินไปพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

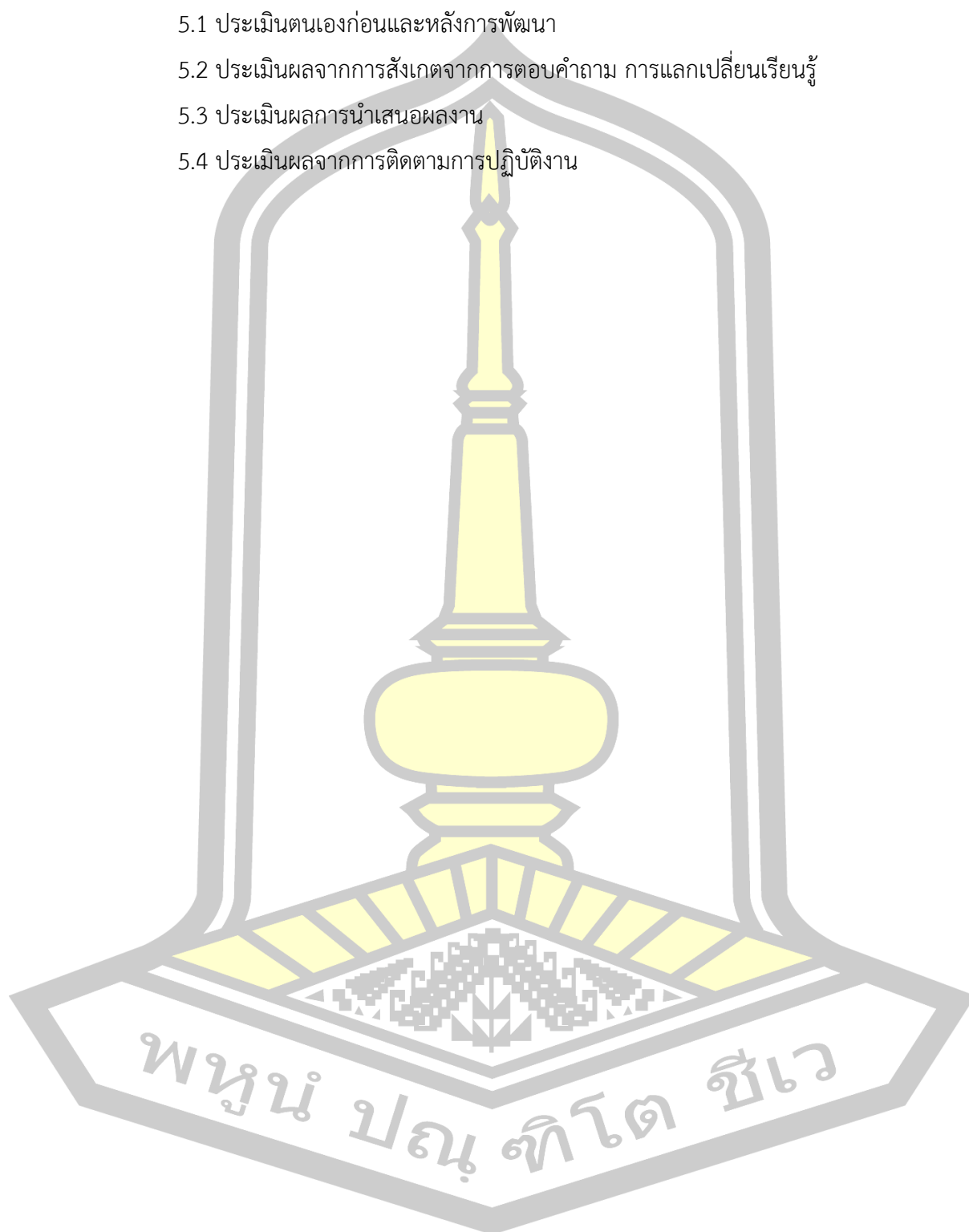
4. กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา

กระบวนการพัฒนาใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกความรู้ เพื่อให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง กิจกรรมที่จะนำมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้แก่

1) การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม 2) การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน 3) การเรียนรู้โดยการศึกษาด้วยตนเอง จำนวนรวมทั้งสิ้น 120 ชั่วโมง

5. การประเมินผล

- 5.1 ประเมินตนเองก่อนและหลังการพัฒนา
- 5.2 ประเมินผลจากการสังเกตจากการตอบคำถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 5.3 ประเมินผลการนำเสนอผลงาน
- 5.4 ประเมินผลจากการติดตามการปฏิบัติงาน





Module 1 การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้

1. แนวคิด การออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ เป็นการวางเค้าโครงกิจกรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ที่ทำให้เห็นภาพรวมของขั้นตอน กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก วิธีการ หลักการเรียนรู้ ตลอดจนสื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ตามแผนที่วางไว้

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้
- 2.2 เพื่อให้ครูผู้สอนได้พัฒนาทักษะด้านการออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้
- 2.3 เพื่อให้ครูผู้สอนได้นำความรู้ และทักษะด้านออกแบบกิจกรรมและจัดทำแผนการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

3. รูปแบบการพัฒนา ใช้หลักการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งแบ่งออกเป็น

- 3.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 28 ชั่วโมง
- 3.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน จำนวน 8 ชั่วโมง
- 3.3 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม จำนวน 4 ชั่วโมง รวมระยะเวลา 40 ชั่วโมง

4. กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา

- 4.1 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม (Training) (4 ชั่วโมง)
- กิจกรรมการบรรยายให้ความรู้ โดยมีกรอบเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่
 1. แนวโน้มการศึกษา นโยบายการศึกษา หลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
 2. การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และการจัดทำหน่วยการเรียนรู้
 3. วิธีการจัดการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดการจัดการเรียนการสอนแบบ
Active learning
 4. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดทำแผนการเรียนรู้
 - กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับ
ความหมาย และความสำคัญของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดทำแผนการเรียนรู้
 - การวิเคราะห์ชั้นเรียน สภาพปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาขนาดเล็ก และการปรับปรุง
พัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอ

- กิจกรรมการออกแบบและเขียนแผนการจัดการการเรียนรู้ โดยแบ่งกลุ่มครูผู้เข้ารับการพัฒนารูปแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกภายใต้ข้อจำกัดของการเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กร่วมกัน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียนของตนเอง

- กิจกรรมการนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และร่วมกันวิพากษ์แผนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งร่วมกันเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อแผนการจัดการเรียนรู้นั้น ๆ

4.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน (Site Visit) (8 ชั่วโมง)

- กิจกรรมศึกษาดูงานจากครูต้นแบบที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

4.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) (28 ชั่วโมง)

- การบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติงานในแผนงานของฝ่ายวิชาการ โดยครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และจัดทำแผนการเรียนรู้ในสถานศึกษาตนเอง

- การทำ SWOT Analysis ร่วมกันในโรงเรียนเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสเกี่ยวกับการออกแบบและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนของตนเอง เพื่อเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อม และศักยภาพภายในโรงเรียนก่อน

- การระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม การศึกษาดูงานและประสบการณ์ปฏิบัติงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะของครูผู้สอนในการออกแบบและจัดแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาของตนเอง โดยเริ่มตั้งแต่การศึกษานโยบายการศึกษา วิเคราะห์หลักสูตร การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ จนถึงกระบวนการของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกร่วมกัน

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น หลังจากรับแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในห้องเรียนแล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนาการออกแบบและการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อีกครั้ง

5. การประเมินผล

5.1 ประเมินผลจากการสังเกตจากการตอบคำถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.2 ประเมินผลการนำเสนอผลงาน

5.3 ประเมินผลจากการติดตามการปฏิบัติงาน

Module 2 การจัดการเรียนการรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. แนวคิด การจัดการเรียนการรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นรูปแบบการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงตามความถนัดและความสนใจของแต่ละคนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูลดบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้จะทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีความสุขกับการเรียนรู้มากขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.2 เพื่อให้ครูผู้สอนได้พัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนการรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.3 เพื่อให้ครูผู้สอนได้นำความรู้ และทักษะด้านการจัดการเรียนการรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสม

3. รูปแบบการพัฒนา ใช้หลักการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งแบ่งออกเป็น

- 3.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 28 ชั่วโมง
- 3.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน จำนวน 8 ชั่วโมง
- 3.3 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม จำนวน 4 ชั่วโมง รวมระยะเวลา 40 ชั่วโมง

4. กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา

- 4.1 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม (Training) (4 ชั่วโมง)
 - กิจกรรมการบรรยายให้ความรู้ โดยมีกรอบเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่
 1. ความหมายและความสำคัญของการจัดการเรียนการรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 2. หลักการพื้นฐานของแนวคิดการจัดการเรียนการรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 3. องค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนการรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 4. เทคนิคการจัดการเรียนการรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนาเกี่ยวกับความหมาย และความสำคัญของการจัดการเรียนการรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงหลักการพื้นฐานของแนวคิดการจัดการเรียนการรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - กิจกรรมการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา โดยร่วมกันวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการจัดการเรียนการรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อสร้างความเข้าใจว่าการจัดกิจกรรมแบบใดบ้างที่นับว่าเป็นการจัดการเรียนการรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้เข้ารับการพัฒนา ร่วมกันเสนอความคิด

เกี่ยวกับเทคนิคที่ตนเองใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญภายใต้บริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก

- กิจกรรมการนำเสนองานกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มส่งตัวแทนนำเสนอเทคนิค และกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของกลุ่มตนเอง

- กิจกรรมการวิพากษ์กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้เข้าร่วมพัฒนาช่วยกันเสนอแนะ ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของแต่ละกลุ่มที่ออกมานำเสนอ

4.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน (Site Visit) (8 ชั่วโมง)

- กิจกรรมการศึกษาดูงาน ผู้เข้ารับการพัฒนาเรียนรู้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจากครูต้นแบบที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยรับชมการสาธิตการเปิดชั้นเรียนของครูต้นแบบ

4.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) (28 ชั่วโมง)

- การบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาตนเอง โดยร่วมกันกำหนดค่าเป้าหมายของสถานศึกษาในมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- การทำ SWOT Analysis ร่วมกันในโรงเรียนเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนของตนเอง เพื่อเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อม และศักยภาพภายในโรงเรียนก่อน

- กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม การเยี่ยมชมชั้นเรียนของครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และประสบการณ์ปฏิบัติงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิด และหาแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญร่วมในโดยปรับตามความเหมาะสมของแต่ละชั้นเรียน เพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะของครูผู้สอนในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับ หลังจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในห้องเรียนแล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เพื่อนำมาพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญภายในสถานศึกษาของตนต่อไป

5. การประเมินผล

5.1 ประเมินผลจากการสังเกตจากการตอบคำถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.2 ประเมินผลการนำเสนอผลงาน

5.3 ประเมินผลจากการติดตามการปฏิบัติงาน

Module 3 การใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้

1. แนวคิด สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือประกอบที่ทำให้การสอนของครูสามารถสื่อความไปถึงผู้เรียนได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ที่ผู้สอนวางไว้ ซึ่งสื่อการสอนอาจจะเป็นสื่อที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรมก็ได้

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้
- 2.2 เพื่อให้ครูผู้สอนได้พัฒนาทักษะการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้
- 2.3 เพื่อให้ครูผู้สอนได้นำความรู้ และทักษะด้านการใช้ พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม

3. รูปแบบการพัฒนา ใช้หลักการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งแบ่งออกเป็น

- 3.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 14 ชั่วโมง
- 3.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน จำนวน 4 ชั่วโมง
- 3.3 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม จำนวน 2 ชั่วโมง รวมระยะเวลา 20 ชั่วโมง

4. กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา

- 4.1 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม (Training) (2 ชั่วโมง)
 - การบรรยายให้ความรู้ โดยมีกรอบเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่
 1. ความหมายและความสำคัญของสื่อและแหล่งเรียนรู้
 2. หลักเกณฑ์การเลือกใช้สื่อ และแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้
 3. การสร้าง พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้
 4. การจัดทำทะเบียนสื่อ การบำรุงรักษาสื่อและแหล่งเรียนรู้
 - กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมาย และความสำคัญของสื่อและแหล่งเรียนรู้ การวิเคราะห์ชั้นเรียน การสำรวจปัญหาและความต้องการในการใช้สื่อในชั้นเรียนของตนเอง
 - กิจกรรมการออกแบบและผลิตสื่อการเรียนรู้ แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนา เพื่อออกแบบ และผลิตสื่อร่วมกัน และแลกเปลี่ยนรูปแบบการผลิตสื่อในชั้นเรียนของตนเองกับเพื่อนครูในกลุ่ม รวมถึงปัญหาที่พบหลังจากมีการผลิต และใช้สื่อแล้ว เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนของตนเอง

- กิจกรรมการนำเสนอสื่อที่ผ่านการออกแบบร่วมกัน รวมทั้งสาธิตวิธีการใช้สื่อที่ถูกต้องวิธี และร่วมกันวิพากษ์ พร้อมทั้งร่วมกันเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อสื่อการเรียนรู้ชิ้นนั้น ๆ

4.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน (Site Visit) (4 ชั่วโมง)

- กิจกรรมการศึกษาดูงานจากสถานศึกษายอดเยี่ยม ประเภทประถมศึกษานขนาดเล็ก ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน หรือการศึกษาดูงานจากครูผู้สอนยอดเยี่ยม Active Teacher ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

4.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) (14 ชั่วโมง)

- การบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติงาน โดยครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการออกแบบ และผลิตสื่อในสถานศึกษาตนเอง

- การทำ SWOT Analysis ร่วมกันในโรงเรียนเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสเกี่ยวกับการออกแบบและผลิตสื่อการเรียนรู้ และรวบรวมแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เพื่อเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อม และศักยภาพภายในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ชุมชนก่อน

- กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม การศึกษาดูงานและประสบการณ์ปฏิบัติงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและออกแบบ และผลิตสื่อการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะของครูผู้สอนในการออกแบบ ผลิตสื่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาของตนเอง โดยเริ่มตั้งแต่การศึกษาปัญหา และความต้องการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ การผลิตสื่อการสอน ทดลองใช้สื่อการสอน ปรับปรุงพัฒนา จนถึงการบำรุงดูแลรักษาสื่อให้คงสภาพพร้อมใช้อยู่เสมอ

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น หลังจากการนำสื่อการสอน และแหล่งเรียนรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แล้ว เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนากระบวนการใช้พัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้ต่อไป

5. การประเมินผล

5.1 ประเมินผลจากการสังเกตจากการตอบคำถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.2 ประเมินผลจากการนำเสนอผลงาน

5.3 ประเมินผลจากการติดตามการปฏิบัติงาน

พจน บณ ทีโต ชเว

Module 4 การประเมินผลการเรียนรู้

1. แนวคิด การประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวัดมา พิจารณาตัดสินว่า ผู้เรียนสามารถบรรลุตามจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาเพียงใด ครูผู้สอนต้อง สร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลให้มีคุณภาพ มีเกณฑ์การประเมินที่ ชัดเจน สามารถประเมินผู้เรียนได้อย่างหลากหลายและสอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียน เปิดโอกาส ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง และครูผู้สอนต้องนำผลการประเมินมาใช้ในการ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจในการประเมินผลการเรียนรู้
- 2.2 เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลในระดับชั้นเรียนที่มี คุณภาพ
- 2.3 เพื่อให้ครูผู้สอนได้นำความรู้ และทักษะด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม

3. รูปแบบการพัฒนา ใช้หลักการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 ซึ่งแบ่งออกเป็น

- 3.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จำนวน 21 ชั่วโมง
- 3.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน จำนวน 6 ชั่วโมง
- 3.3 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม จำนวน 3 ชั่วโมง รวมระยะเวลา 30 ชั่วโมง

4. กิจกรรม และกระบวนการพัฒนา

- 4.1 การเรียนรู้โดยการฝึกอบรม (Training) (3 ชั่วโมง)
 - กิจกรรมการบรรยายให้ความรู้ โดยมีกรอบเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่
 1. ความหมายและความสำคัญของการประเมินผลการเรียนรู้
 2. การวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดหลักฐานการเรียนรู้
 3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 4. การนำผลการวัดและประเมินไปพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
 - กิจกรรมการแบ่งกลุ่มศึกษาใบความรู้ และเอกสารประกอบการปฏิบัติกิจกรรม เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดหลักฐานการเรียนรู้ โดยเลือกมาตรฐานการเรียนรู้มา วิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดหลักฐานการเรียนรู้ ออกแบบวิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินผล
 - กิจกรรมการนำเสนอผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดและการกำหนดหลักฐานการเรียนรู้ รวมทั้งนำเสนอเครื่องมือวัดและประเมินผล โดยเลือกตัวแทนนำเสนอผลงานกลุ่มที่เข้าร่วมกัน ออกแบบ

- วิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลร่วมตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล

- กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทเรียนที่ได้จากการทำกิจกรรม

4.2 การเรียนรู้โดยการศึกษาดูงาน (Site Visit) (6 ชั่วโมง)

- กิจกรรมการศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning)

4.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) (21 ชั่วโมง)

- การบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติงาน โดยครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับชั้นเรียนของตน

- การทำ SWOT Analysis ร่วมกันในโรงเรียนเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียนรู้ ในชั้นเรียนร่วมกัน เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการวัดและประเมินผลของชั้นเรียน

- กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม การศึกษาดูงานและประสบการณ์ปฏิบัติงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและออกแบบการประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะของครูผู้สอนด้านการประเมินผลการเรียนรู้ในสถานศึกษาของตนเอง โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดหลักฐานการเรียนรู้ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล นำเครื่องมือไปใช้

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น หลังจากการนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนาการสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลต่อไป

5. การประเมินผล

5.1 ประเมินผลจากการสังเกตจากการตอบคำถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.2 ประเมินผลการนำเสนอผลงาน

5.3 ประเมินผลจากการติดตามการปฏิบัติงาน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวนิภาพร ชมภู
วันเกิด	วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2538
สถานที่เกิด	อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 193 หมู่ที่ 3 ตำบลหนองอึ่ง อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ รหัสไปรษณีย์ 33160
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านสามขาหนองสำโรง (นิพัทธ์ธรรมาภรณ์อุปถัมภ์) ตำบลเสียว อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ รหัสไปรษณีย์ 33120
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย จังหวัดศรีสะเกษ พ.ศ. 2561 ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2568 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว