



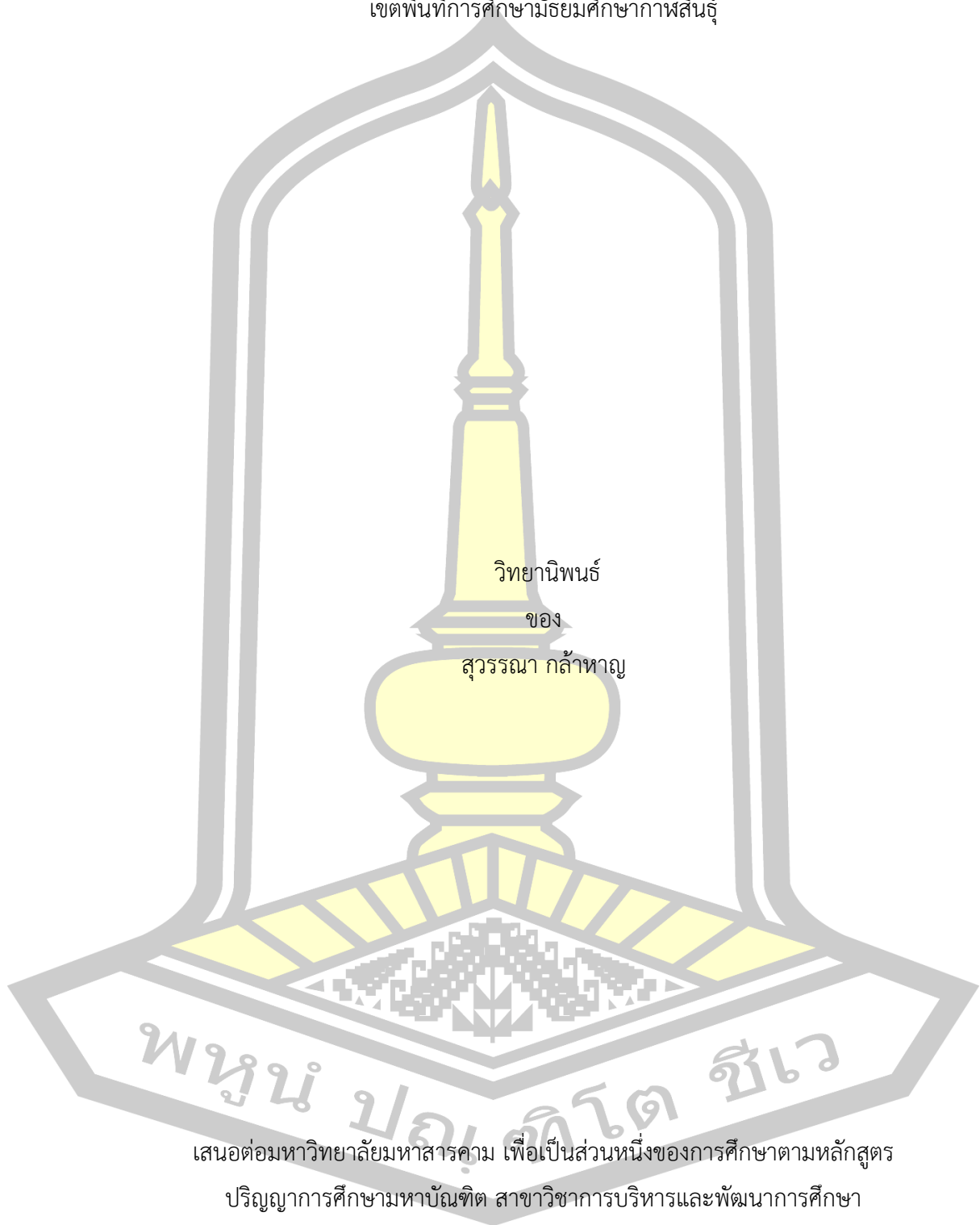
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาภาคพื้นสมุทร

วิทยานิพนธ์
ของ
สุวรรณา กล้าหาญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
มิถุนายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร



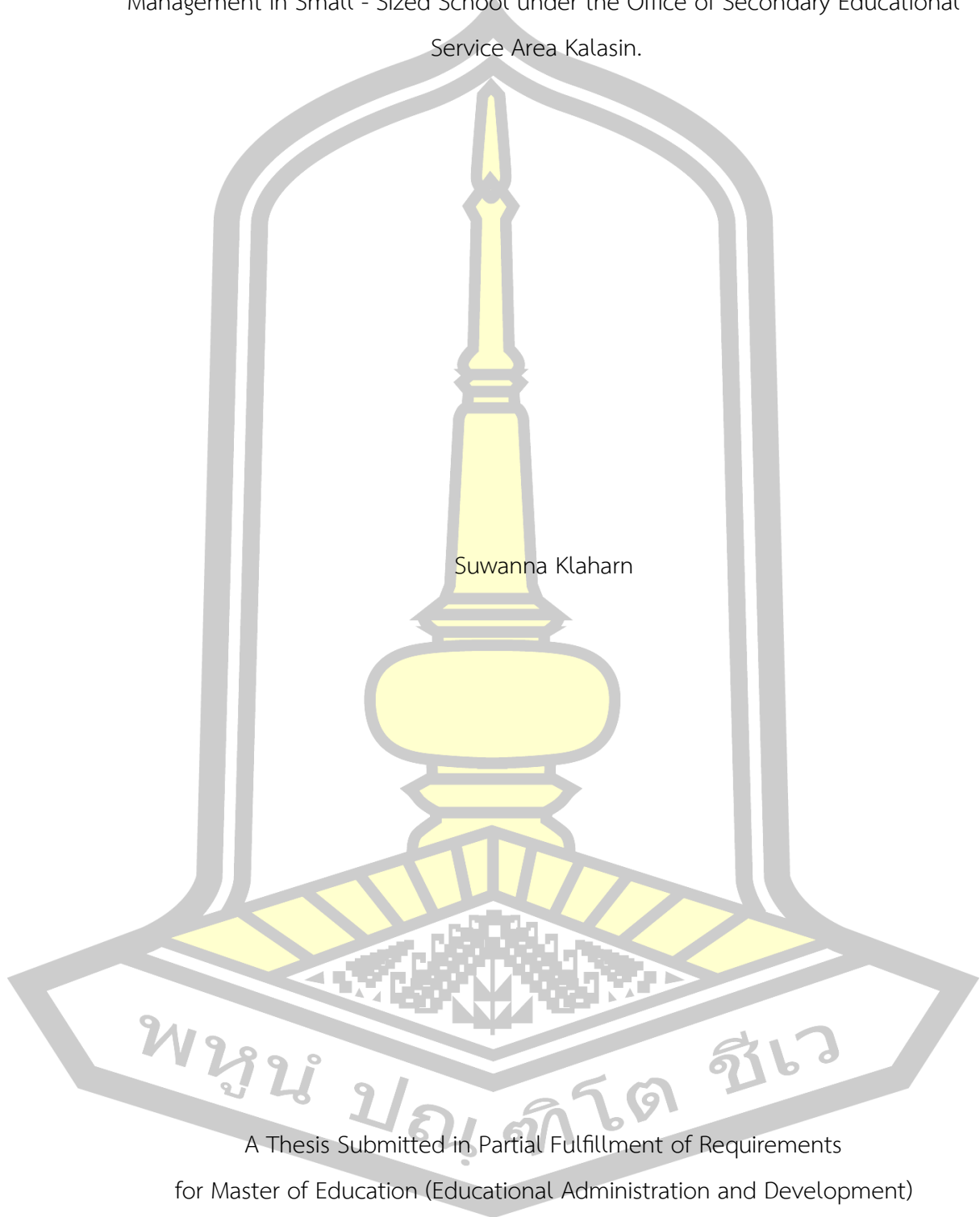
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มิถุนายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of a Program to Enhance Teacher Competency in Active Learning
Management in Small - Sized School under the Office of Secondary Educational
Service Area Kalasin.



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

June 2025

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวสุวรรณา กล้าหาญ
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ)

..... กรรมการ

(รศ. ดร. ประสาท เนืองเฉลิม)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(รศ. ดร. สมคิด สร้อยน้ำ)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

.....
(ผศ. ดร. พลเดช เขาวรัตน์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐาน		
ผู้วิจัย	สุวรรณา กล้าหาญ		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ 2) เพื่อพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐาน ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 187 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างฯ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูฯ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาและกิจกรรม วิธีการพัฒนา และการประเมินผลโปรแกรม ซึ่งเนื้อหาของโปรแกรมฯ ประกอบด้วย 3 Module ได้แก่ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ของโปรแกรมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม,สมรรถนะครู,การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

TITLE	The Development of a Program to Enhance Teacher Competency in Active Learning Management in Small - Sized School under the Office of Secondary Educational Service Area Kalasin.		
AUTHOR	Suwanna Klaharn		
ADVISORS	Associate Professor Suttipong Hoksuan , Ph.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to (1) investigate the current conditions, desired conditions, and needs for enhancing teachers' competencies in active learning management, and (2) develop and evaluate a competency enhancement program for teachers in active learning management, specifically targeting small schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Kalasin. A mixed-methods research design was employed. The sample consisted of 187 teachers selected through stratified random sampling. Research instruments included questionnaires, semi-structured interviews, and a program suitability and feasibility assessment form. Data were analyzed using mean, standard deviation, and a needs index.

The findings revealed that the current level of teachers' competencies in active learning management was moderate, whereas the desired level was rated highest. The prioritized needs for competency enhancement, ranked from highest to lowest, were: knowledge of active learning management, skills in active learning management, and characteristics related to active learning management. The developed enhancement program comprised principles, objectives, content and activities, development methods, and evaluation procedures. The program content was structured into three modules: (1) knowledge of active learning management, (2)

skills in active learning management, and (3) characteristics required for effective active learning management. The evaluation results indicated that both the program's suitability and feasibility were rated at the highest level.

Keyword : Developing Program, Teacher competency, Active learning management



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงศ์ ทกสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินทร์ นามวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.
ประสาธ เนืองเฉลิม กรรมการสอบ

วิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่ได้ให้
แนวคิดคำแนะนำที่เป็นประโยชน์และตรวจสอบข้อบกพร่อง พร้อมกับชี้แนะวิธีการปรับปรุงพัฒนาในทุก
ขั้นตอนของการทำวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้เป็น
อย่างสูง

ขอขอบคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา และคณาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยด้วย
ความเมตตา ซึ่งเป็นคุณูปการด้านวิชาการและด้านการทำงานในหน้าที่ต่อผู้วิจัยอย่างสูงยิ่ง และ
ขอขอบคุณรุ่นพี่และเพื่อนนิสิต พ.36 ทุกท่านที่ช่วยแนะนำและให้กำลังในการทำงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการ
พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย
ในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้องของผู้วิจัยทุกคนที่คอยสนับสนุนและให้
กำลังใจผู้วิจัย จนทำให้การวิจัยนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี และคุณค่าของงานวิจัยนี้ผู้วิจัยขอมอบ

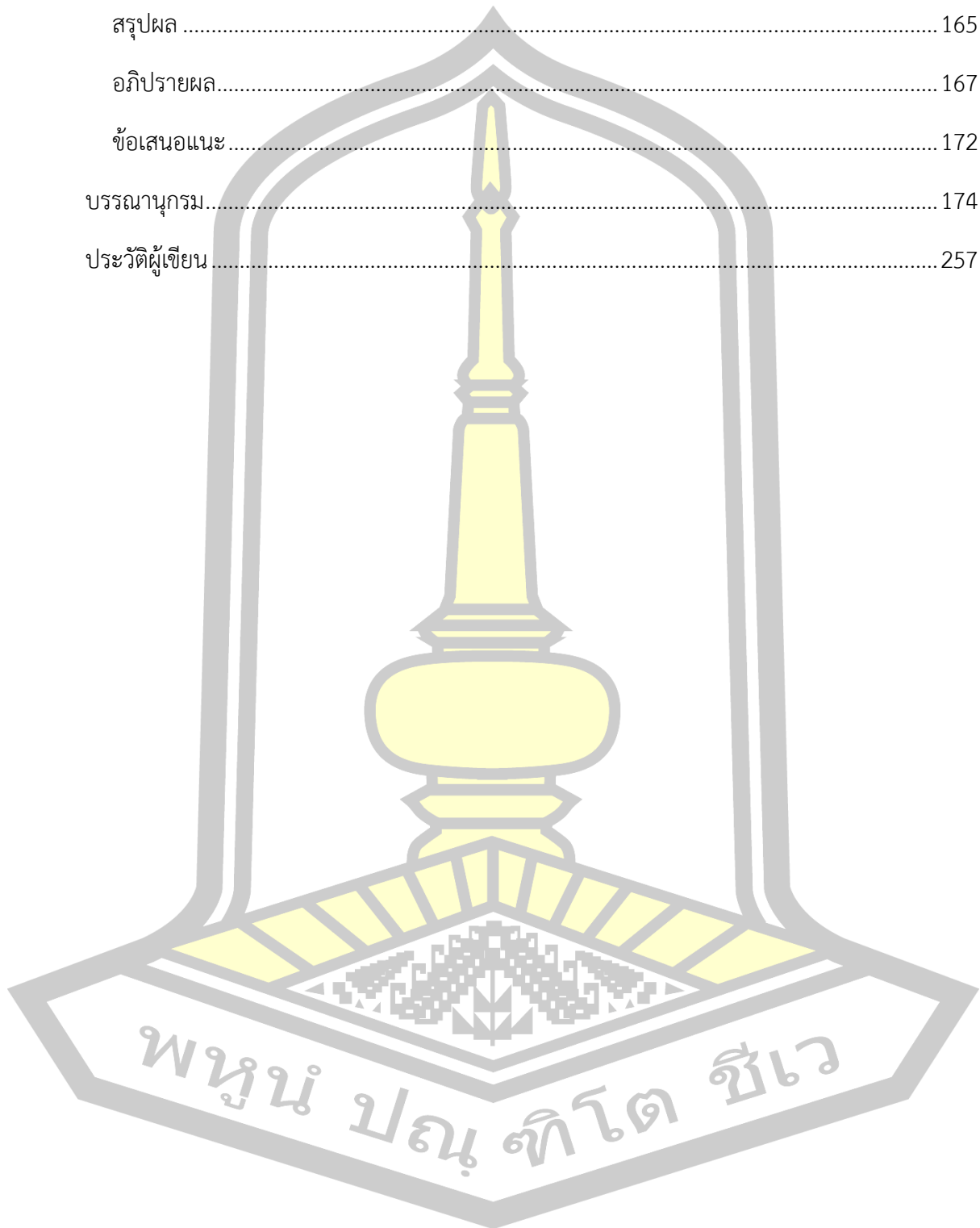
ให้กับบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณ ตลอดทั้งขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อ
น้อมรำลึกถึงคุณูปการของนักวิชาการผู้สร้างผลงานทางวิชาการที่ทำให้ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อ
การค้นคว้าวิจัยจนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	5
ความสำคัญการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
1. ด้านเนื้อหา.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	13
1. สมรรถนะครู.....	13
2. สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	26
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	57
วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	69

1. ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะ.....	69
2. ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ.....	70
3. หลักการเสริมสร้างสมรรถนะครู.....	71
4. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู.....	73
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	82
1. ความหมายของโปรแกรม.....	82
2. ประเภทของโปรแกรม.....	83
3. องค์ประกอบของโปรแกรม	83
4. การพัฒนาโปรแกรม.....	87
บริบทสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์	92
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	108
1. งานวิจัยในประเทศ	108
2. งานวิจัยต่างประเทศ	113
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	119
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์	121
ระยะที่ 2 การพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์	129
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	132
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	132
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	132
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	133
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	165

ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	165
สรุปผล	165
อภิปรายผล.....	167
ข้อเสนอแนะ.....	172
บรรณานุกรม.....	174
ประวัติผู้เขียน.....	257



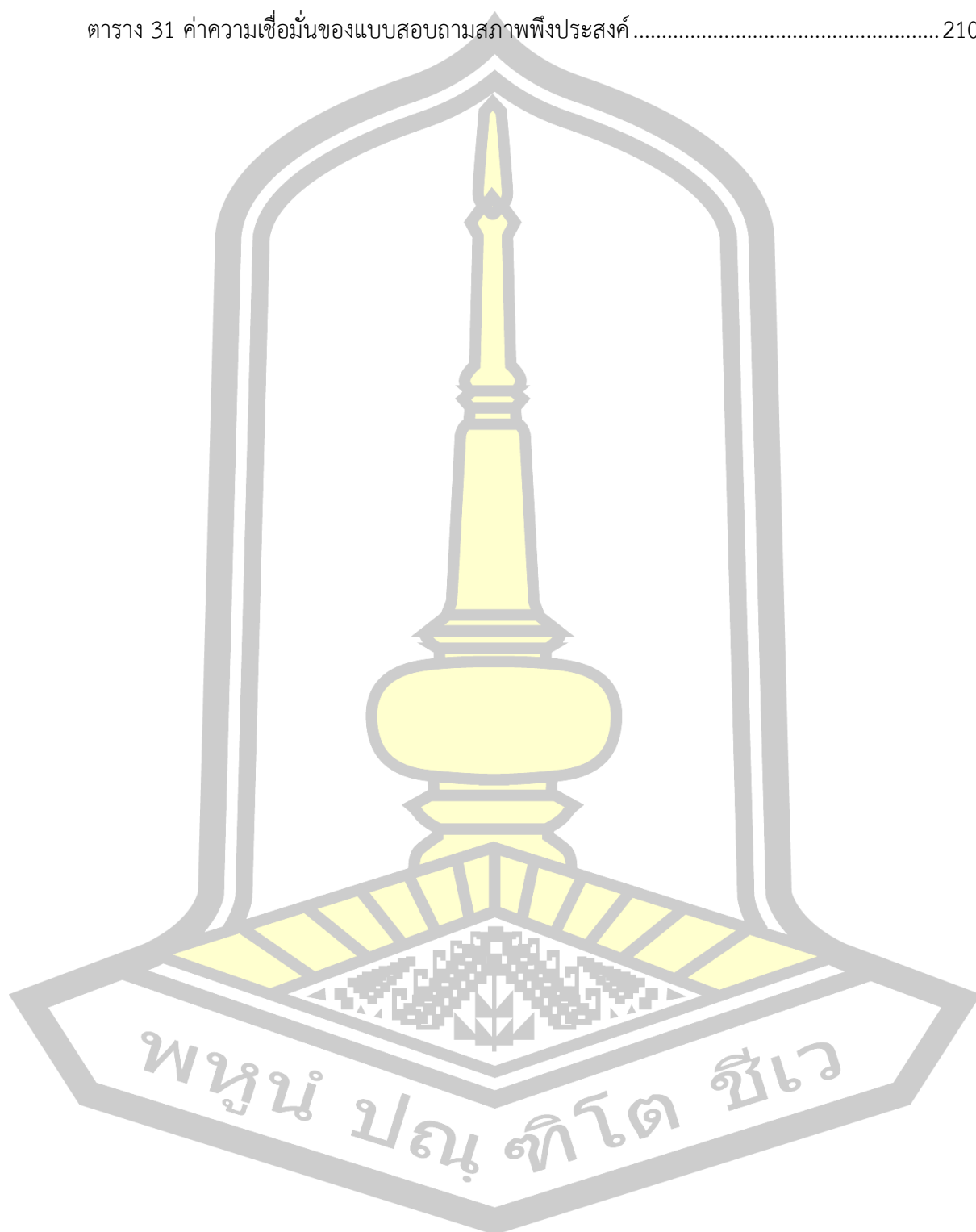
สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	40
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	42
ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	46
ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะ (Skill) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	51
ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะ (Skill) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ).....	52
ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบคุณลักษณะ (Attributes) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	55
ตาราง 7 การวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	80
ตาราง 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพลินธุ์	85
ตาราง 9 การวิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	90
ตาราง 10 ข้อมูลขนาดและจำนวนสถานศึกษาขนาดเล็ก.....	94
ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O- NET) ปีการศึกษา 2566 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างเขตพื้นที่	95
ตาราง 12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 - 2566 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา.....	95
ตาราง 13 คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET).....	96
ตาราง 14 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปี การศึกษา 2562 - 2566 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา.....	96
ตาราง 15 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตาม ขนาดสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2566)...	97
ตาราง 16 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6.....	98

ตาราง 17 จุดแข็ง จุดอ่อน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ (2566)	104
ตาราง 18 โอกาส อุปสรรค ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์	105
ตาราง 19 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	122
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์	133
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ.....	134
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความ ต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านทักษะด้านการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	137
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความ ต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านคุณลักษณะด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	140
ตาราง 24 ตารางฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์.....	152
ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์.....	160
ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	162
ตาราง 28 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้าน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาพสินธุ์	206
ตาราง 29 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาด เล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์.....	209

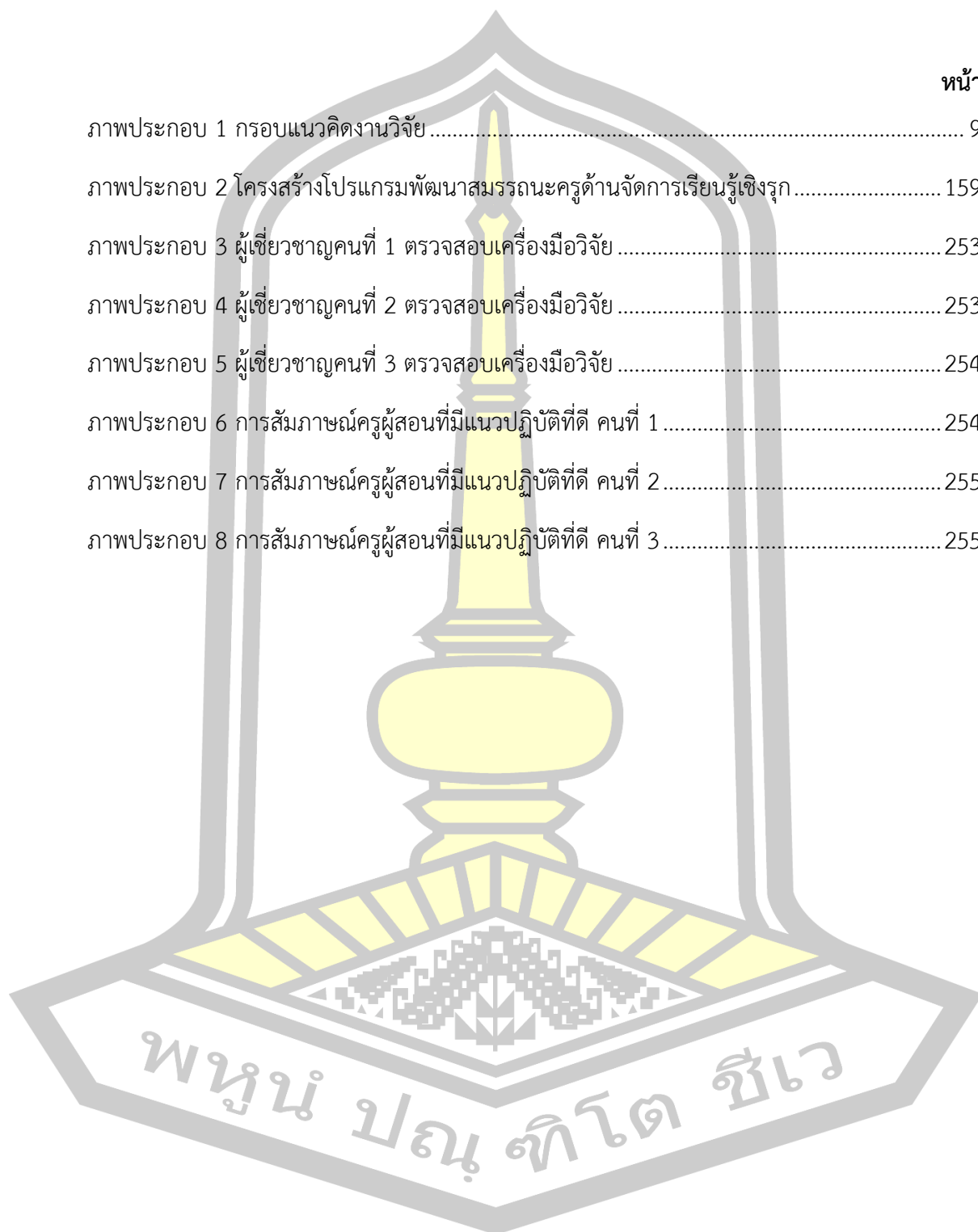
ตาราง 30 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน.....210

ตาราง 31 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพพึงประสงค์.....210



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	9
ภาพประกอบ 2 โครงสร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	159
ภาพประกอบ 3 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	253
ภาพประกอบ 4 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	253
ภาพประกอบ 5 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	254
ภาพประกอบ 6 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี คนที่ 1.....	254
ภาพประกอบ 7 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี คนที่ 2.....	255
ภาพประกอบ 8 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี คนที่ 3.....	255



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการเรียนรู้แบบสมัยก่อน หรือการเรียนรู้ในยุคดั้งเดิม มุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ จากครูไปยังนักเรียนในลักษณะที่เป็นทางการและมีโครงสร้างที่เคร่งครัด โดยครูมีบทบาทสำคัญ ในการควบคุมการเรียนรู้ นักเรียนมีบทบาทหลักในการรับข้อมูล การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ ลักษณะเด่นของการจัดการเรียนรู้แบบสมัยก่อน การสอนมักใช้วิธีการบรรยายเป็นหลัก ครูจะเป็นผู้บรรยายเนื้อหาต่างๆ ในห้องเรียน โดยเน้นการถ่ายทอดข้อมูล จากตำราเรียน หรือแหล่งข้อมูลที่กำหนด นักเรียนจะรับฟังข้อมูลและจดบันทึกเพื่อใช้ในการศึกษา และทบทวน การใช้ตำราเรียน การเรียนรู้มักมุ่งเน้นไปที่การใช้ตำราเรียน นักเรียนจะอ่านและทำความเข้าใจ เนื้อหาในตำรา มีครูเป็นผู้ชี้แนะแนวทาง การวัดผลการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ในยุคดั้งเดิม จะทดสอบความรู้ที่ได้รับจากการบรรยาย นักเรียนต้องเตรียมตัวสำหรับการสอบ โดยมุ่งเน้นการท่องจำ ข้อมูลเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการทดสอบ การบ้านเป็นการทบทวนหรือทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา ที่เรียนในห้องเรียน นักเรียนมักจะทำที่บ้านคนเดียว ทำให้ขาดการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ขีดจำกัด ของการเรียนรู้แบบสมัยก่อนในด้านการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกัน นักเรียน มีบทบาทในการรับข้อมูลมากกว่าการมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ นักเรียนไม่สามารถค้นคว้า ได้อย่างอิสระนอกจากนี้ การเรียนรู้อยังมุ่งเน้นที่การถ่ายทอดเนื้อหาและข้อมูลที่ครูสอนมากกว่า การส่งเสริมการคิดวิเคราะห์หรือการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน โดยรวมแล้วการจัดการเรียนรู้ แบบสมัยก่อนเน้นการควบคุมการเรียนรู้จากครู และการถ่ายทอดข้อมูลในลักษณะที่เป็นทางการ นักเรียน จึงมีขีดจำกัดในด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเผชิญโลกในยุคปัจจุบัน ซึ่งความท้าทายนี้ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วมมากขึ้น ในยุคปัจจุบัน Dewey (1938)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้สามารถปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างครอบคลุม ซึ่งรวมถึงการออกแบบ กระบวนการเรียนรู้ใหม่ การปรับบทบาทของครู และการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการบริหาร จัดการการศึกษา การปฏิรูปนี้มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาแบบดั้งเดิมที่เน้นการท่องจำ และการวัดผลจากความจำ มาเป็นระบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

ที่ครูทำหน้าที่เป็นโค้ชมากกว่าผู้สอนเพียงอย่างเดียว ครูจะต้องมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่ดี และสามารถสร้างสรรค์กิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน การเรียนรู้ไม่จำกัดอยู่แค่ในห้องเรียน แต่ยังเน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา อภิปรายร่วมกัน ลงมือปฏิบัติจริง ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัว และพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว โดยผู้สอนสามารถนำการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปจัดกิจกรรม การเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกรายวิชา รวมถึงนำไปใช้ ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อื่น ๆ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความรู้เดิม และความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2559) ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมาย ในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการ ของโลกยุคใหม่ผ่านการพัฒนาการเรียนรู้เชิงรุกและการปรับบทบาทของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคคลมีศักยภาพในการสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา (2560)

ข้อดีของการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning เป็นแรงขับที่ทำให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ใน เนื้อหาวิชาพัฒนาทักษะการสร้างการทำงานเป็นทีม สร้างความแข็งแกร่งของเครือข่ายการเรียนรู้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง ทำให้แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์จัดการ เรียนรู้ด้วยการค้นพบแนวคิดและการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ให้สนุกสนาน มีการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันในรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละคน ทำให้การเรียนรู้สนุก และสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนส่งเสริมพลังทางบวก และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน อย่างมีชีวิตชีวา สามารถนำเนื้อหาที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริงเพิ่มช่องการสื่อสารกับผู้เรียนที่มี ความแตกต่างกัน ช่วยสร้างความคงทนในการจดจำข้อมูล และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ นนทลี พร ธาตาวิทย์ (2561)

ปัญหาอุปสรรคการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจากสถานศึกษาขนาดเล็ก มีขีดจำกัดที่แตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีบทบาทสำคัญในการให้การศึกษาที่เข้าถึงได้สำหรับ ชุมชนในพื้นที่ชนบทหรือห่างไกล พบว่าปัญหาหลักของสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ การขาดแคลน ทรัพยากร จำนวนครูที่ไม่เพียงพอ ขีดจำกัดด้านพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ความหลากหลาย ของนักเรียน และการพัฒนาวิชาชีพครู การขาดแคลนทรัพยากร หนึ่งในปัญหาหลักที่สถานศึกษา ขนาดเล็กต้องเผชิญคือการขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอน เช่น งบประมาณ ที่ไม่เพียงพอและสื่อการเรียนการสอนที่มีจำกัด การขาดสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เช่น หนังสือเรียน อุปกรณ์เทคโนโลยี และวัสดุการสอน ทำให้การจัดการเรียนรู้มีข้อจำกัดและไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียนได้ จำนวนครูที่ไม่เพียงพอ สถานศึกษาขนาดเล็ก

มักมีจำนวนครูน้อย ซึ่งหมายความว่าครูต้องสอนหลายวิชาในเวลาเดียวกัน ทำให้ไม่สามารถให้ความสนใจกับแต่ละวิชาและนักเรียนได้อย่างเต็มที่ การขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพน้อยลง และไม่สามารถจัดกิจกรรมพิเศษหรือให้การสนับสนุนที่จำเป็นได้อย่างเต็มที่ ด้านพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นที่ของสถานศึกษาขนาดเล็ก มักมีขนาดเล็กและอาจขาดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น เช่น ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด และสนามกีฬา ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและการทำงานกลุ่มเป็นไปได้ยาก ส่งผลให้ประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียนมีขีดจำกัด ความแตกต่างของนักเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก นักเรียนมักมีความแตกต่างทั้งในด้านความสามารถและความต้องการ ซึ่งทำให้การจัดการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนทุกคนเป็นเรื่องยาก การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคนจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายและจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดีเพื่อรองรับความหลากหลายนี้ การพัฒนาวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขนาดเล็กมีข้อจำกัด เนื่องจากขาดโอกาสในการเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ครูอาจไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ไม่ทันสมัยและไม่ตอบสนองต่อแนวทางการสอนที่ใหม่และมีประสิทธิภาพ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล (2563)

จากข้อมูลรายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) และการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและโอกาสของสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือไว้ แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ พบว่าปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข คือ ปัญหาคุณภาพผู้เรียนและปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงานโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งพบจุดอ่อนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำ และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (ONET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2566 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยร้อยละระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก กับระดับเขตพื้นที่ พบว่าร้อยละคะแนนเฉลี่ยของสถานศึกษาขนาดเล็กต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่ทุกวิชา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2566)

การพัฒนาสมรรถนะของครูในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเสริมสร้างความสามารถของครู ให้สามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำทักษะและความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือประกอบอาชีพในอนาคต การพัฒนาสมรรถนะ

จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นความต้องการหลักขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย โดยประเด็นสำคัญที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายคือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดจุดยืนและผลตอบแทนของแต่ละตำแหน่งได้อย่างชัดเจน Morgan (2006)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว สถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ผู้วิจัยจึงศึกษาวิธีการพัฒนาครูที่น่าสนใจ คือวิธีการพัฒนาในรูปแบบของโปรแกรม ซึ่งโปรแกรมเป็น แผนหรือชุดกิจกรรม อันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่ สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็น พื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ ตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย และโปรแกรมการพัฒนามีส่วนทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนา

มีความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเป็นที่น่าพอใจ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ เพื่อนำโปรแกรมไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งจะช่วยให้ครูและ บุคลากรสามารถปฏิบัติการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีทักษะรวมถึง สมรรถนะในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตรงตาม ความต้องการขององค์กรและสามารถขับเคลื่อนนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภาพสินธุ์ อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐาน
2. เพื่อพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐาน

ความสำคัญการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐานในการกำหนดนโยบายด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐานในลำดับต่อไป
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ได้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐานในการนำไปใช้พัฒนาครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐานในลำดับต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามระยะการวิจัย ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ Kolb (2015) Hattie (2016), González (2020), Darling-Hammond (2020), นิรดา เวชลักษณ์ (2561), นนทลี พรธาดาวิทย์ (2561), สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564), มนสิข สิริพิสมบุรณ์ (2565)

เมื่อนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 2. ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 3. คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร และการศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 361 คน จากสถานศึกษา 32 แห่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 187 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ

2. การศึกษาแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 3 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด

ระยะที่ 2 การพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร ผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการ ดังนี้ Kolb (2015) Hattie (2016), González (2020), Darling-Hammond (2020), ฌริตา เวชลักษณ์ (2561), นนทลี พรธาดาวิทย์ (2561), สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564), มนสิข สิทธิสมบูรณ์ (2565) ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ สรุปได้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร ตามกรอบ 70:20:10 จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ดังนี้ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) ; กรมวิชาการ (2540) ; สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2550) ; อารณีย์ ภูวิทย์พันธ์ (2552) ; จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) และ พศิน แดงจวง (2558) ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์สรุปได้ว่า วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 3 วิธีการ ดังนี้

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
2. การศึกษาดูงาน
3. การฝึกอบรม

3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการ ดังนี้ อึ้ง บัวศรี (2542), Caffarella (2002), สุมิตรา พงศธร (2550), สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554), พิมพ์พร

พิมพ์เกาะ (2557) ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

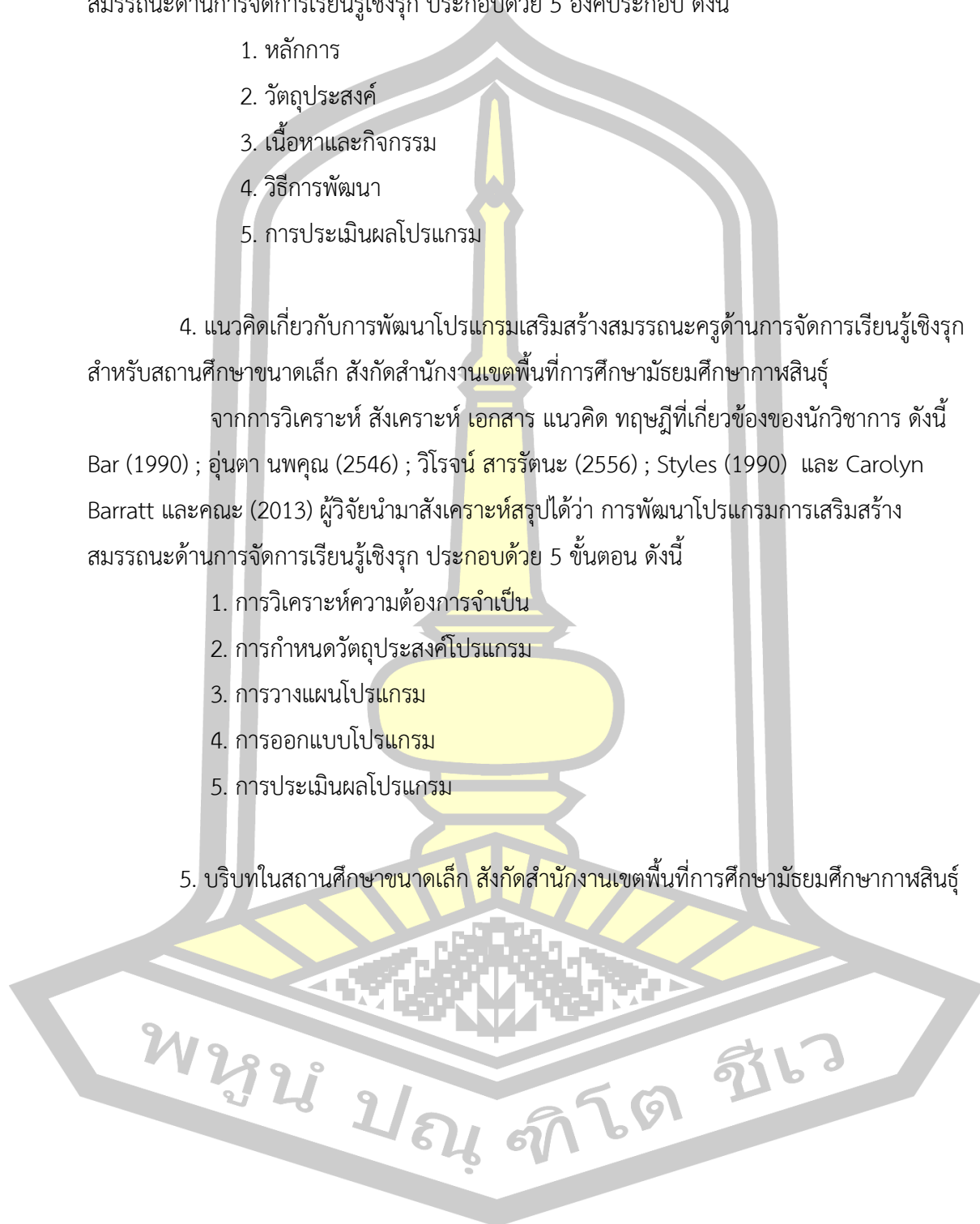
1. หลักการ
2. วัตถุประสงค์
3. เนื้อหาและกิจกรรม
4. วิธีการพัฒนา
5. การประเมินผลโปรแกรม

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ ดังนี้ Bar (1990) ; อุ่นตา นพคุณ (2546) ; วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) ; Styles (1990) และ Carolyn Barratt และคณะ (2013) ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์สรุปได้ว่า การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

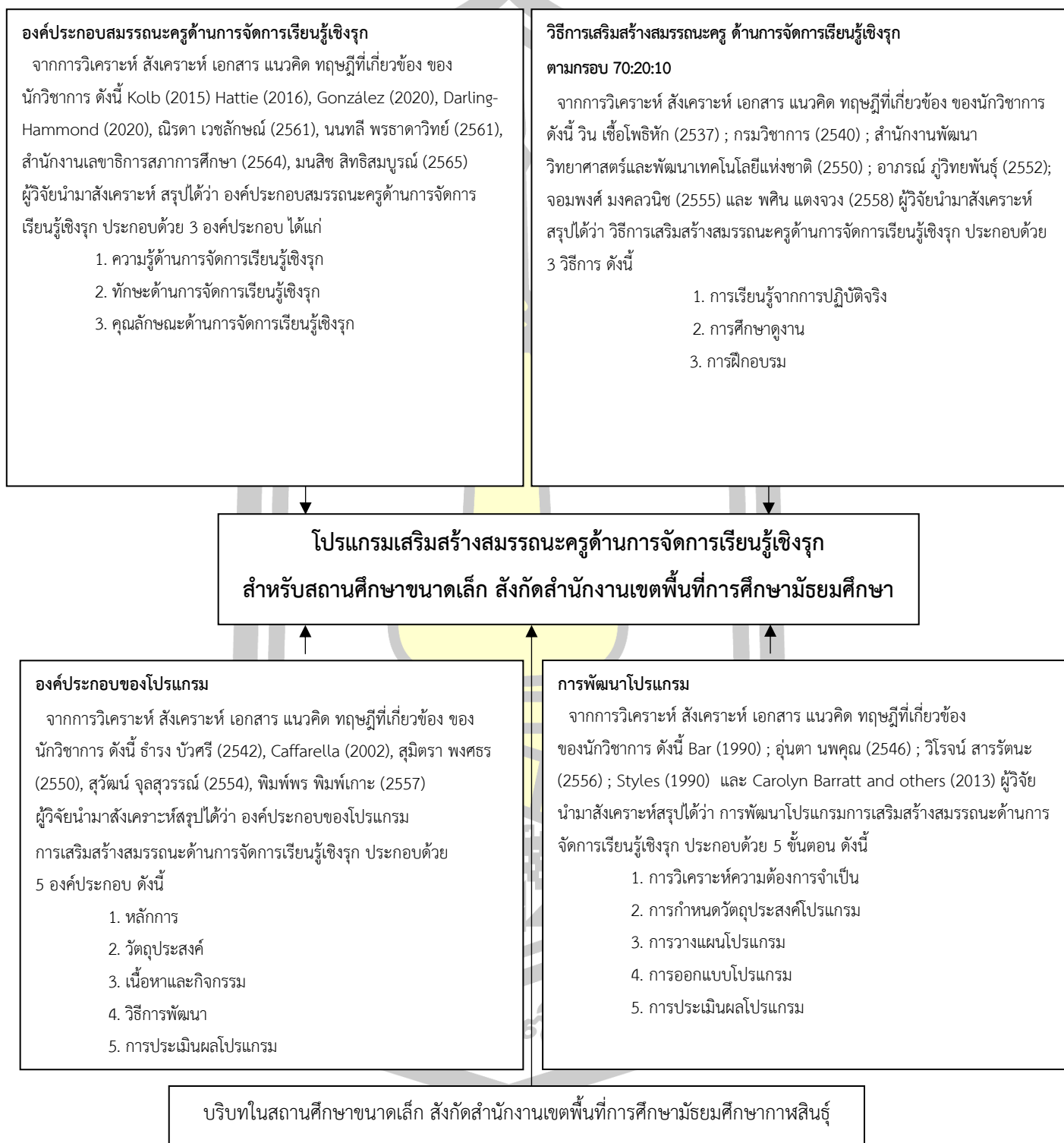
1. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น
2. การกำหนดวัตถุประสงค์โปรแกรม
3. การวางแผนโปรแกรม
4. การออกแบบโปรแกรม
5. การประเมินผลโปรแกรม

5. บริบทในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์



โปรแกรมแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยข้างต้น นำมาใช้สำหรับเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

ดั่งภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของครูที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา
2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน และเพื่อนในชั้นเรียน โดยการเขียน การพูด การฟังและอ่าน และนำมาอภิปรายเพื่อสะท้อนความคิด
3. สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ความสามารถของครูในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน โดยมีองค์ประกอบดังนี้
 - 1) ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2) ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 3) คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ความรู้ที่ครูต้องมีในการออกแบบและดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยครูต้องสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตร กำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรม รวมถึงการใช้สื่อ วัสดุ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกค้นคว้าลงมือทำด้วยตนเอง และสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ทักษะที่ครูต้องมีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์เนื้อหา ออกแบบและจัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมที่เหมาะสมกับกิจกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีทักษะในการจัดบรรยากาศ การบริหารจัดการเวลา การสื่อสารกับนักเรียน สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. คุณลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและยอมรับฟังความคิดเห็น ตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขันและยิ้มแย้มเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน

มีความรับผิดชอบในการมอบหมายงานและติดตามงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความกระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบ พร้อมทั้งกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

7. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการดำเนินงานการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐาน มีเนื้อหาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 3 วิธีการ ดังนี้ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม มีองค์ประกอบของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและกิจกรรม 4) วิธีการพัฒนา 5) การประเมินผล โปรแกรม มีการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็น 2) การกำหนดวัตถุประสงค์โปรแกรม 3) การวางแผนโปรแกรม 4) การออกแบบโปรแกรม 5) การประเมินผลโปรแกรม

8. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐาน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 361 คน

9. สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 119 คน จำนวนนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐาน ปีการศึกษา 2567 มีจำนวนสถานศึกษา 32 แห่ง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทั้งจากหนังสือ ตำรา วารสาร เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ โดยนำเสนอหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
3. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 3.1 ความหมายการพัฒนาสมรรถนะครู
 - 3.2 ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครู
 - 3.3 หลักการเสริมสร้างสมรรถนะครู
 - 3.4 วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู
4. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 4.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 4.2 ประเภทของโปรแกรม
 - 4.3 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 4.4 การพัฒนาโปรแกรม
5. บริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์
 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาพลันธุ์

พัฒนสมรรถนะครู
ภาพลันธุ์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. สมรรถนะครู

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของตน มาประยุกต์ใช้ในงาน หรือในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้จนประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต

มนสิข สิริธิสมบุรณ์ (2565) ได้นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง “พฤติกรรม” ที่แสดงออกของบุคคล ผ่านการบูรณาการและการประยุกต์ใช้ปัจจัยที่อยู่ภายใน เช่น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ให้เกิดผลการปฏิบัติงาน และประยุกต์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของตนให้เกิดผลการปฏิบัติงานได้จนประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต

1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

สุทัศน์ น้าพุลสุขสันต์ (2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า

1. ช่วยในการเลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดี ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงระดับความสามารถของตนเอง และระบุพื้นที่ที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม ซึ่งจะส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากยิ่งขึ้น
3. นำไปใช้ในการพัฒนาการฝึกอบรมสำหรับพนักงานในองค์กร
4. โปรตสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs)

เนื่องจากสมรรถนะจะช่วยชี้ให้เห็นว่าต้องใช้สมรรถนะใดบ้างเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตาม (KPIs) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลลัพธ์เกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ในกรณีที่ ยอดขายของพนักงานขายสูงกว่าที่ตั้งเป้าไว้ ทั้งที่พนักงานคนนั้นอาจไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการในตลาดที่สูง ทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องใช้ความพยายามมากนัก หากมีการประเมินสมรรถนะ (Competency) จะช่วยให้เราสามารถตรวจสอบได้ว่าความสำเร็จของ พนักงานนั้นเกิดจากโชคช่วยหรือมาจากความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น หากทุกคนปรับปรุง สมรรถนะ (Competency) ของตนให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ในระยะยาว จะนำไปสู่การสร้างสมรรถนะ (Competency) ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรนั้น ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

Castillo (2005) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์ สมรรถนะถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการแข่งขันอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรในระดับท้องถิ่น หรือระดับนานาชาติ สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถอธิบายถึงความสามารถในการ แข่งขัน การผลิต ผลกำไร บทบาท หรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ สมรรถนะยังสามารถขยายออกไปได้อย่างหลากหลาย เพียงแต่ต้องเชื่อมโยงกับโครงสร้างของแต่ละ งานในองค์กรและบทบาทของพนักงาน โดยที่องค์กรต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่ง และผลตอบแทนได้อย่างชัดเจนด้วย

Morgan (2006) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดใน องค์กรคือการบรรลุเป้าหมาย และปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้นคือการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของสมรรถนะครู ไว้ว่า

1. ช่วยในการเลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และ ความสามารถ รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการ ขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงระดับความสามารถของตนเอง และระบุพื้นที่ ที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น

3. นำไปใช้ในการพัฒนาการฝึกอบรมสำหรับพนักงานในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPI) เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากสมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่าต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง ในการบรรลุเป้าหมาย (KPI) โดย KPI ย่อมาจาก "Key Performance Indicator"

K = Key: หัวใจหลัก เป้าหมายหลัก กุญแจสำคัญของความสำเร็จ

P = Performance: ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความสามารถในการทำงาน

I = Indicator: ดัชนีชี้วัด ตัวชี้วัด

Key Performance Indicator หมายถึง "ดัชนีชี้วัดผลงานหรือ ความสำเร็จของงาน"

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของ พนักงานขายที่สูงกว่าที่ตั้งเป้าไว้ แม้ว่าพนักงานคนนั้นจะไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจาก ความต้องการในตลาดที่สูง ทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องใช้ความพยายามมากนัก

6. ช่วยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากหากทุกคน ปรับปรุงสมรรถนะของตนให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง จะนำไปสู่การสร้าง สมรรถนะเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรนั้น ๆ ในระยะยาว เช่น การเป็นองค์กรที่เน้นการคิด สร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking)

ฐิติพัฒน์ พิษุธาตพงศ์ (2549) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า

1. สมรรถนะเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ วัฒนธรรมขององค์กร และกลยุทธ์ต่าง ๆ ให้กลายเป็นกระบวนการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สมรรถนะเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กรนั้น ๆ

3. สมรรถนะคือเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรมที่เหมาะสมในการทำงาน ของบุคคล ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการทำงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

4. สมรรถนะถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลายด้านขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจัดการผลตอบแทน

สรุปได้ว่า สมรรถนะถือเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรทุกแห่งควรให้ความสำคัญ เนื่องจากการที่ทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีสมรรถนะที่ดี จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ และสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้อธิบาย องค์ประกอบของสมรรถนะ ดังนี้

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สรุปได้ว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล แรงจูงใจ เจตคติ ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

1.4 ความหมายของสมรรถนะครู

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะครู ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2542) ได้กล่าวถึง สมรรถนะครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ไว้ดังนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจว่าการศึกษาคือกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอด ความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและการกำกับดูแลการตรวจสอบ และการประกันคุณภาพ

3. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4. มีความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักและมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนที่มุ่งปลูกฝังให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีสิ่งต่อไปนี้

4.1 จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

4.2 รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพ

4.3 เคารพกฎหมาย มีความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

4.4 มีความภูมิใจในความเป็นคนไทย

4.5 รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ

4.6 ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ

4.7 ส่งเสริมและมีส่วนร่วมด้านกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและ
ความรู้อันเป็นสากล

4.8 อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 4.9 มีความสามารถในการประกอบอาชีพสุจริต รู้จักพึ่งพาตนเอง
- 4.10 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. เป็นผู้สามารถจัดการศึกษาโดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
ยอมรับและสามารถจัดการให้เกิดการมีส่วนร่วมจากบุคคลครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน
องค์กรส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ
และสถาบัน สังคมอื่นในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม
6. มีความสามารถในการทำงานให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน
องค์กรส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและ
สถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดหรือมีส่วนร่วมในการจัดตามความจำเป็น
7. มีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน
และสามารถพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
8. มีความรู้ความเข้าใจในการจัดโอกาสทางการศึกษารวมทั้งผู้ด้อยโอกาส
โดยให้มีโอกาสและคุณภาพทัดเทียมกัน
9. มีความรู้ความคิดตระหนักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และ
พัฒนาตนเองได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษาและส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ
พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ
10. มีความรู้ความคิดตระหนักและสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียน
ได้ทั้งความรู้ ความคิด คุณธรรมและบูรณาการในเรื่องต่อไปนี้
- 10.1 ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่
ครอบครัว ชุมชน ชาติและสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมและ
ระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 10.2 ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้
ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ
และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน
- 10.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทยและ
การประยุกต์ใช้
- 10.4 ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้
ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

10.5 ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต

อย่างมีความสุข

11. ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครูสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีความสามารถ ดังนี้

11.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

11.2 ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและการแก้ไขปัญหา

11.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

11.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้ สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ไว้ในทุกวิชา

11.5 สามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและสามารถใช้ในการวิจัย โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

11.6 สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดได้ทุกเวลา ทุกสถานที่

11.7 สามารถประสานความร่วมมือกับ บิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

12. มีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักและสามารถประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติการสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่กันไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

13. มีความสามารถในการจัดหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาให้ชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศชาติ โดยให้ความหลากหลายเหมาะสมกับวัยและศักยภาพ โดยสาระหลักสูตรให้มีทั้งวิชาการ วิชาชีพ เพื่อมุ่งให้พัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ความคิด ความสามารถความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

14. มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ชุมชนได้

15. มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพทั้งภายนอกและภายใน สามารถดำเนินการตามแนวทางการประกันคุณภาพ ยอมรับการตรวจสอบ การรายงาน การให้ข้อมูล

ในการตรวจสอบ มีความรับผิดชอบ รับสภาพเพื่อการแก้ไข ปรับปรุง

16. มีความสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพวิชาชีพครูและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามที่องค์กรวิชาชีพครู และองค์กรการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู

17. พึงพอใจในฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

18. มีความสามารถในการนำทรัพยากรบุคคลในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม

19. มีความสามารถใช้ ผลิต การพัฒนา การดูแลรักษา สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

20. สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในโอกาสแรกที่ได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สุรียรัถน์อารีรักษ์สกุล ก้องโลก (2561) ได้นิยามว่า สมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของครูที่มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะรวมถึงคุณสมบัติของครูที่ดีนั้น คือ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม มีความรู้ และเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพในสังคมทุกระดับ

สรุปได้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของครูที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษา

1.5 ความสำคัญของสมรรถนะครู

Jon Saphier (2008) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะครู ดังนี้

1. การส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ครูที่มีสมรรถนะดีสามารถออกแบบและดำเนินการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้ดีขึ้น
2. การสร้างแรงบันดาลใจ ครูที่มีความรู้และทักษะสูงสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนมีความสนใจและมุ่งมั่นในการเรียนรู้มากขึ้น
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะที่ดีของครูยังช่วยในการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีระเบียบ และลดปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

4. การพัฒนาทักษะชีวิต ครูที่มีสมรรถนะสามารถช่วยพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ เช่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญนอกเหนือจากการเรียนวิชาการ

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ครูที่มีทักษะในการสื่อสารและความเข้าใจในการทำงานร่วมกับนักเรียน สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นบวก

6. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูที่มีสมรรถนะจะมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถปรับปรุงวิธีการสอนและการเรียนรู้ให้ทันสมัยและตอบสนองความต้องการของนักเรียน

7. การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ สมรรถนะของครูยังมีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ การศึกษา เช่น การเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร การทำงานร่วมกับผู้ปกครอง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการศึกษาอื่น ๆ

สรุปได้ว่า สมรรถนะของครูมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ครูที่มีทักษะสูงสามารถออกแบบและดำเนินการสอนที่เหมาะสมกระตุ้นแรงบันดาลใจให้นักเรียน และจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีระเบียบเรียบร้อย นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.6 ประเภทของสมรรถนะ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการ ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้พัฒนาสมรรถนะและตัวบ่งชี้ของครูไทย โดยแบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี เพราะเป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งหน้าที่ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Working Achievement Motivation) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้งานสำเร็จ ถูกต้องสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจที่จะปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการ เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครองพึงพอใจ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self - Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ พร้อมกับติดตามศึกษาค้นคว้าความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึงความร่วมมือร่วมใจ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ และมีภาวะผู้นำผู้ตามที่ดี

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

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เช่น ผู้บริหาร ครู และ ศึกษานิเทศก์ ทำให้สามารถปฏิบัติงานในสายงานนั้น ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครูนั้นประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

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

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน ทั้งคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต สุขภาพพลานามัย ความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นไทย รวมไปถึงการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง ความสามารถในการกำกับดูแลชั้นเรียน สร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ประจำชั้นและประจำวิชา

2.4 การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

(Analysis & Synthesis & Classroom Research) คือ ความสามารถในการคิดแยกแยะ ทำความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ แล้วสรุปเป็นกฎเกณฑ์หลักการ สามารถรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อดึงชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้
 - 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 2.5 ภาวะผู้นำครู
 - 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สมรรถนะครูจำแนกได้ 2 ประเภทหลัก ๆ ประกอบด้วย

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี เป็นสมรรถนะพื้นฐานที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในทุกคนประสบความสำเร็จ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในการงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ

1.7 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครู

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะครู ดังนี้

1. การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียน (Learner-Centered Teaching)

Weimer (2013) สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียน ดังนี้

1. Differentiated Instruction คือ การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามความแตกต่างของนักเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถและวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
2. Student Agency คือ การส่งเสริมให้นักเรียนมีอำนาจในการควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง

หลักการการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียน เป็นการปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความสนใจและความต้องการของนักเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น เช่น การตั้งคำถามและการวิจารณ์ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมและความรู้สึกปลอดภัย

2. การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking and Problem-Solving)

Paul (2014) สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ดังนี้

1. Socratic Questioning เป็นการตั้งคำถาม การอภิปราย การค้นหา และการสะท้อนเพื่อกระตุ้นการคิดอย่างลึกซึ้ง
2. Inquiry-Based Learning เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการตั้งคำถามและการค้นหาคำตอบ

หลักการ การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ เป็นส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และการตั้งคำถามที่มีเหตุผลการสนับสนุนการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ กระตุ้นการคิดเชิงสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาซับซ้อนการใช้กรณีศึกษา ใช้กรณีศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้วิธีการวิเคราะห์และตัดสินใจ

3. การเรียนรู้ผ่านการทำงาน (Experiential Learning)

Kolb (2015) สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ผ่านการทำงาน ดังนี้ Kolb's Experiential Learning Cycle เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยการทำงาน การสะท้อนการเรียนรู้จากการวิเคราะห์ และการทดลอง

Action Learning เป็นการเรียนรู้ผ่านการทำงานและการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อแก้ปัญหา

หลักการการเรียนรู้ผ่านการทำงาน เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงให้โอกาสนักเรียนได้ลงมือทำจากประสบการณ์จริงและทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง การสะท้อนและการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด ส่งเสริมการสะท้อนผลและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเพื่อการปรับปรุง การเชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติ การเชื่อมโยงความรู้ทฤษฎีกับการปฏิบัติจริงเพื่อเพิ่มความเข้าใจ

4. การเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปรับตัว (Adaptive Learning)

Walkington (2013) สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปรับตัว ดังนี้

1. Personalized Learning เป็นการเรียนรู้ที่ปรับตามความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล

2. Intelligent Tutoring Systems เป็นระบบการสอนที่ใช้เทคโนโลยีในการปรับการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน

หลักการการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปรับตัว เป็นการปรับตัวตามความสามารถของนักเรียน ใช้ข้อมูลการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองต่อความสามารถและความต้องการของนักเรียน การติดตามและการปรับเปลี่ยนทันทีติดตามความก้าวหน้าและปรับกลยุทธ์การสอนตามความต้องการของนักเรียน การให้การสนับสนุนที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของแต่ละบุคคล

5. การสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning)

Graham (2013) สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้การสอนแบบผสมผสาน ดังนี้

1. Flipped Classroom การจัดกิจกรรมที่สามารถทำได้ที่บ้านและใช้เวลาในชั้นเรียนในการอภิปรายและปฏิบัติ

2. Technology-Enhanced Learning การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสบการณ์การเรียนรู้

หลักการการสอนแบบผสมผสาน เป็นการรวมรูปแบบการเรียนรู้หลายแบบ ใช้การเรียนรู้แบบออนไลน์และการเรียนรู้ในชั้นเรียนร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนและเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้การออกแบบที่มีความยืดหยุ่น การออกแบบการเรียนรู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของนักเรียนและบริบท

สรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของครูเน้นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียน การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ และการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง ซึ่งช่วยให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน การนำเทคโนโลยีมาใช้ และการเรียนรู้ที่ปรับตัวได้จะทำให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น

2. สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้นิยามว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่สำคัญในการนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สู่การปฏิบัติโดยมีหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กุลิสรา จิตรชญาวนิช (2562) ได้นิยามว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและเกิดทักษะหรือสมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้สอน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและเกิดทักษะหรือ สมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีหลักการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่เจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้อธิบายความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ กุลิศรา จิตรชญาวนิช (2562) ได้อธิบายความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงาม ในการเรียนรู้แต่ละครั้งโดยทั่วไป ผู้สอนจะกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้เอาไว้ เพื่อเป็นแนวทาง ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ที่ดีขึ้น หรือต้องการให้ผู้เรียน เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
2. การจัดการเรียนรู้ช่วยให้จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษابรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้การกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษาของสังคมไทย อาจจะมีทั้งความเหมือนกันและต่างกัน แต่ไม่ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาในแต่ละระดับจะกำหนดไว้ อย่างไรสิ่งสำคัญที่จะทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลก็คือ การจัดการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการ เรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้การศึกษามีคุณภาพ
3. การจัดการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถที่จะทำใช้ในการ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียนที่สถานศึกษาควรจัดให้กับ ผู้เรียนมีหลายทักษะด้วยกัน เช่น ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางสังคม ทักษะ การสื่อสาร ทักษะทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ฯลฯ
4. การจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ ผู้เรียนเป็นคนที่สามารถแยกแยะถูกผิดออกอย่างมีเหตุผล มีหลักยึดปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐาน ของความถูกต้องดีงาม และทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์
5. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนรู้จักเอาตัวรอด เนื่องจากการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ สำคัญในการสร้างองค์ความรู้พัฒนาให้ผู้เรียนมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด รวมทั้งพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน และยังสามารถช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียน นำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำรงชีวิตให้มีความสุขในสังคม ดังนั้น เมื่อผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ จากการศึกษาและการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งที่ตั้ง ตั้ง กล่าใช้ให้เป็นประโยชน์และรู้จักที่จะเอาตัวรอดอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน

6. การจัดการเรียนรู้ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

7. การจัดการเรียนรู้สามารถนำไปสู่การสร้างเสริมอาชีพหรือรายได้ให้กับผู้เรียน

8. การจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้น้องค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าได้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในชีวิต สร้างประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน การจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้การศึกษามีคุณภาพ

2.3 องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึง องค์ประกอบด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

Joyce (2002) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ทฤษฎีหรือหลักการที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการจัดการเรียนรู้
2. เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งอธิบายถึงสิ่งที่มุ่งพัฒนา

หรือคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน

3. รายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอน หรือกระบวนการสอน
4. การประเมินที่จะชี้ให้เห็นถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ใช้รูปแบบ เทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย
2. การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
3. ฝึกทักษะการคิด และการแก้ปัญหา
4. การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

5. การพัฒนาสื่อ และนวัตกรรม

6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย เนื้อหาวิชา ทักษะ กระบวนการ และการประเมินผล ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ การเตรียมการสอน วัตถุประสงค์ของวิชา เอกสารประกอบการสอน ความสามารถในการสอน การจัดกิจกรรม การใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ โดยครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อันจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้

2.4 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Active Learning เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

Gifkins (2015) ได้นิยามว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาในรูปแบบต่างๆ โดยสามารถแสดงความคิดผ่าน กิจกรรมการเรียนรู้หรือ กระบวนการจัดทำข้อมูล เพื่อกระตุ้นความคิดเกี่ยวกับเนื้อหา แทนที่จะเป็นการถ่ายทอดข้อมูลเพียงอย่างเดียว เป้าหมายคือการพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วมในกิจกรรม การอภิปราย และการประยุกต์ใช้หลักการเพื่อส่งเสริมการคิดขั้นสูงและการคิดเชิงวิเคราะห์

จิราภรณ์ ยกอินทร์ (2560) ได้นิยามว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ทำความเข้าใจ ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง และร่วมกันอภิปราย นำเสนอ สรุปความคิดรวบยอดร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนความคิด ร่วมมือ เพื่อเป็นส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ กระตือรือร้น สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ตลอดจนทำงานเป็นกลุ่มและนำเสนอข้อมูลได้ดีกว่า การสอนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว

ณิรดา เวชลักษณ์ (2561) ได้นิยามว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน และเพื่อนในชั้นเรียน โดยการเขียน การพูด การฟังและอ่าน และนำมาอภิปรายเพื่อสะท้อนความคิด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้นิยามว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียน เกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Order Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า

ไม่เพียงแต่เป็นผู้ฟัง ผู้เรียนต้องอ่าน เขียน ตั้งคำถาม และอภิปรายร่วมกัน ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริง ทั้งนี้ผู้เรียนจะถูกเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้

กมล โปธิเย็น (2564) ได้นิยามว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง แนวทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับสิ่งที่ได้ทำ เพื่อสร้างประสบการณ์ตรงให้กับนักเรียน โดยมีการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและครูผ่านกิจกรรมที่ทำร่วมกันทั้งในและนอกห้องเรียน หลังจากนั้น นักเรียนจะสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ที่ได้ผ่านการฟัง พูด อ่าน เขียน อภิปราย และสะท้อนความคิดร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนรู้ และพยายามเชื่อมโยงกับประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมให้มากที่สุด

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน และเพื่อนในชั้นเรียน โดยการเขียน การพูด การฟังและอ่าน และนำมาอภิปรายเพื่อสะท้อนความคิด

2.5 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้อธิบายความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้อธิบายความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยส่งเสริมการมีอิสระทางด้านความคิด การกระทำของผู้เรียนการมีวิจารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ ผู้เรียนปฏิบัติจริง มีการใช้วิจารณญาณในการคิดและตัดสินใจ มุ่งสร้างให้ผู้เรียนเป็นผู้กำกับทิศทางการเรียนรู้ ค้นหารูปแบบการเรียนรู้ของตนเองสู่การเป็นผู้รู้คิด รู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (Metacognition) จึงเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนคิดขั้นสูง (Higher order thinking) การคิดแก้ปัญหา การประเมิน ตัดสินใจ และการสร้างสรรค์
2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน มีแรงจูงใจ

ในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ กระตือรือร้นในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย

4. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงบวกทั้งตัวผู้เรียนและตัวครู เป็นการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ผู้เรียนจะมีโอกาสได้เลือกใช้ความถนัด ความสนใจ ความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Different) สอดรับกับแนวคิดทฤษฎีปัญญา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ในการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ทำให้มีบทบาทในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้เกิดการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการวิชาชีพการศึกษาหลายท่านได้อธิบายลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ ดังนี้

ฉัตรดา เวชลักษณ์ (2561) ได้อธิบายลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ ดังนี้ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยการลงมือปฏิบัติ สะท้อนความคิดเห็นของตนเองต่อสิ่งเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมกลุ่ม ให้ผู้เรียนทำงานร่วมกัน ได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่ครูจัดขึ้นร่วมกัน โดยการจัดกิจกรรมจะเน้นบทบาทของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้อธิบายลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 7 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาทักษะการคิด การแก้ปัญหา และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ โดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
4. เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลต่าง ๆ สู่ทักษะการคิดวิเคราะห์ และประเมินค่า

5. ผู้เรียนได้เรียนรู้ความมีวินัยในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
6. ความรู้เกิดจากประสบการณ์ และการสรุปของผู้เรียน
7. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ

ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า ลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ ทำงานร่วมกัน สร้างความมีวินัยและการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง โดยบทบาทของครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มที่

2.7 รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) มีหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ครูได้นำไปปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

McKinney (2010) ได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 12 รูปแบบ

ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบแลกเปลี่ยนความคิด (Think-Pair-Share)
2. การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning Group)
3. การเรียนรู้แบบทบทวนโดยผู้เรียน (Student-led Review Sessions)
4. การเรียนรู้แบบใช้เกม (Games)
5. การเรียนรู้แบบวิเคราะห์วิดีโอ (Analysis or Reactions to Videos)
6. การเรียนรู้แบบโต้เถียง (Student Debates)
7. การเรียนรู้แบบผู้เรียนสร้างแบบทดสอบ (Student Generated Exam)
8. การเรียนรู้แบบกระบวนการวิจัย (Mini-research Proposals or Project)
9. การเรียนรู้แบบกรณีศึกษา (Analyze Case Studies)
10. การเรียนรู้แบบการเขียนบันทึก (Keeping Journals or Logs)
11. การเรียนรู้แบบการเขียนจดหมายข่าว (Write and Produce a Newsletter)
12. การเรียนรู้แบบแผนผังความคิด (Concept Mapping)

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2559) ได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 7 รูปแบบ ดังนี้

1. เชื่อมโยงตัวชี้วัด สอดคล้องและเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้ หรือตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551
2. เน้นจัด 4H การจัดกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย 4H ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาสมอง (Head) กิจกรรมพัฒนาทักษะปฏิบัติ (Hand) กิจกรรมพัฒนาจิตใจ (Heart) และกิจกรรมพัฒนาสุขภาพ (Health)
3. ผู้เรียนเป็นสุข เป็นการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยใช้วิธีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายอย่างเหมาะสม ตอบสนองความสนใจ ความถนัด ความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
4. สนุกการคิดขั้นสูง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วางแผน คิดวิเคราะห์ ค้นคว้าอภิปราย สร้างความคิดเชิงเหตุผล สร้างความรู้ นำเสนอ จุดประกายความคิด สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความมุ่งมั่นเพื่อแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม
5. มุ่งทำงานเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมทำงานอย่างเป็นระบบ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ช่วยเหลือเกื้อกูล มีความสามัคคีและเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี
6. หลุมลึกแหล่งเรียนรู้ ใช้แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
7. สู่การประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลาย เน้นการประเมินการปฏิบัติ และการประเมินคุณลักษณะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ในลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Based Learning)
2. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)
3. การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning)
4. การสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิด (Thinking Based Learning)

สรุปได้ว่า รูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก เป็นแนวทางการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีบทบาทในการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรมและวิธีการที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิด วิเคราะห์

และทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา การอภิปราย และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในชีวิตจริง

2.8 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ ดังนี้

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (2560) ได้อธิบาย ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเรียนรู้ตั้งคำถาม หรือขั้นตั้งคำถาม เป็นที่ให้ผู้เรียนฝึกสังเกตสถานการณ์ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ จนเกิดความสงสัย จากนั้นฝึกให้นักเรียนตั้งคำถามสำคัญ รวมถึงการคาดคะเนคำตอบด้วยการสืบค้นความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และสรุปคำตอบชั่วคราว
2. การเรียนรู้แสวงหาสารสนเทศ เป็นขั้นตอนการออกแบบวางแผนเพื่อรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการทดลองเป็นขั้นที่เด็กใช้หลักการนิรนัยเพื่อการออกแบบข้อมูล
3. การเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ เป็นขั้นตอนที่เด็กมีการคิดวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การสื่อความหมายข้อมูลด้วยแบบต่าง ๆ หรือด้วยผังกราฟฟิก การแปลผลจนถึงการสรุปผล หรือการสร้างคำอธิบายเป็นการสร้างองค์ความรู้
4. การเรียนรู้เพื่อการสื่อสาร คือ ขั้นนำเสนอความรู้ โดยการใช้ภาษาที่ถูกต้องชัดเจน และเป็นที่เข้าใจอาจเป็นการนำเสนอภาษา หรือนำเสนอด้วยวาจา
5. การเรียนรู้เพื่อตอบแทนสังคม เป็นขั้นตอนการฝึกให้นำความรู้ที่เข้าใจไปใช้ประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือเห็นต่อประโยชน์ส่วนรวมด้วยการทำงานเป็นกลุ่ม ร่วมสร้างผลงานที่ได้จากการแก้ปัญหาสังคมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งอาจเป็นแนวความรู้ แนวทาง สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเรียนรู้ตั้งคำถาม
2. การเรียนรู้แสวงหาสารสนเทศ
3. การเรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้
4. การเรียนรู้เพื่อการสื่อสาร
5. การเรียนรู้เพื่อตอบแทนสังคม

2.9 องค์ประกอบสมรรถครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายขั้นตอน องค์ประกอบสมรรถครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกดังนี้

Kolb (2015) กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้

3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge)

- 1) เนื้อหา ครูควรมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาที่สอน รวมถึงการรู้จัก ทฤษฎีการเรียนรู้และวิธีการสอนที่หลากหลาย
- 2) ทฤษฎีการเรียนรู้ ครูควรเข้าใจทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และวิธีการที่นักเรียนเรียนรู้ จะช่วยให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะ (Skills)

- 1) การออกแบบการเรียนการสอน ครูควรมีทักษะในการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน รวมถึงการจัดการเวลาและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) การประเมินและสะท้อนผล ทักษะในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน และการนำข้อมูลเหล่านั้นมาปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น
- 3) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ทักษะในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก เช่น การสนับสนุนการอภิปรายและการทำงานกลุ่ม
- 4) ทักษะการสื่อสาร การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครูสามารถถ่ายทอดความรู้และสร้างความเข้าใจที่ดีให้แก่ นักเรียน

3. คุณลักษณะ (Attributes)

- 1) ความยืดหยุ่น ครูควรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวทางการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการและสถานการณ์ของนักเรียน
- 2) ความคิดสร้างสรรค์ คุณลักษณะนี้ช่วยให้ครูสามารถคิดค้นกิจกรรมใหม่ ๆ ที่กระตุ้นความสนใจและการมีส่วนร่วมของนักเรียน

Hattie (2016) กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้

5 องค์ประกอบ

1. ความรู้ในเนื้อหาวิชา ครูควรมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาวิชาที่สอน เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การออกแบบการเรียนรู้ ครูต้องมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน โดยการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

3. ครูต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม

4. การใช้เทคโนโลยีในการสอน ครูนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุกและเพิ่มการมีส่วนร่วมของนักเรียน

5. การประเมินผล โดยใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะของนักเรียน และสามารถปรับปรุงการสอนให้ตรงตามความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ครูควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

González (2020) ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ความรู้

1) ความรู้ ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการเรียนรู้เชิงรุก เข้าใจทฤษฎีและหลักการของการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงประโยชน์และวิธีการนำไปใช้

2) ความรู้ด้านเทคโนโลยีการศึกษา เข้าใจการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

3) ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา มีความรู้ลึกซึ้งในเนื้อหาที่สอน และสามารถเชื่อมโยงความรู้กับประเด็นต่าง ๆ ได้

2. ทักษะ

1) ทักษะการออกแบบกิจกรรม สามารถสร้างสรรค์และออกแบบกิจกรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน

2) ทักษะการสื่อสาร สามารถสื่อสารและแสดงความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน กระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วม

3) ทักษะการประเมินผล สามารถประเมินผลการเรียนรู้และให้ข้อเสนอแนะแก่นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. คุณลักษณะ

1) ความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการพัฒนาการเรียนการสอน

2) ความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการสอนตามความต้องการ
ของนักเรียนและสถานการณ์

3) ความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจ มีความสามารถในการเข้าใจ
ความต้องการและปัญหาของนักเรียน

Darling-Hammond (2020) ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 3 องค์ประกอบ

1. ความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1) ครูควรมีความรู้ในเนื้อหาวิชา มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน
และสามารถถ่ายทอดแนวคิดสำคัญให้กับนักเรียนได้อย่างชัดเจน

2) ครูมีความรู้ในการมีวิจรณ์ญาณในการวิเคราะห์การสอนของตนเอง

2. ทักษะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1) การออกแบบการเรียนการสอน ความสามารถในการสร้างแผนการสอน
ที่เหมาะสมกับความต้องการและลักษณะเฉพาะของนักเรียน รวมถึงการนำกลยุทธ์ที่หลากหลายมาใช้
2) การประเมินผล การประเมินผลและนำข้อมูลจากการเรียนรู้ของนักเรียน
มาใช้ในการปรับปรุงวิธีการสอน เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้
3) ครูสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ของนักเรียน

4) ครูจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ การสนับสนุน
ให้นักเรียนพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และการจัดการอารมณ์

3. คุณลักษณะในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1) การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ครูควรมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อให้
สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ครูมีความยืดหยุ่นเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมและคิดอย่างลึกซึ้ง
ณิรดา เวชลักษณ์ (2561) ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุกไว้ 14 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ครูควรมีทักษะในการพูดคุยกับนักเรียนในระหว่างจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน
มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอน และเพื่อนที่เรียน

2. ครูควรเตรียมตัวให้พร้อมที่จะสอน วางแผนเรื่องเวลาอย่างชัดเจน

ศึกษาผู้เรียนวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง

3. ครูจัดหาสื่อการสอนที่เหมาะสม
4. ครูมีการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เหมาะสมกับการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือในกลุ่มผู้เรียน
5. ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สนใจ
6. ครูมีการจัดกิจกรรมการสอนให้ท้าทาย ให้มีการอภิปราย การตั้งคำถาม และการให้นักเรียนมีส่วนร่วม
7. ครูมีคุณลักษณะใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดเห็นของผู้เรียน
8. ครูมีคุณลักษณะมีเมตตา ให้อาหารใจแก่นักเรียนที่มีส่วนร่วมเพื่อสร้างแรงจูงใจ
9. ครูมีการบริหารจัดการเวลา ให้ความสำคัญกับนักเรียนในช่วงท้ายคาบเพื่อให้นักเรียนถามคำถาม
10. ครูมีการสื่อสารที่ชัดเจน
11. ครูควรมีการประเมินผล สรุปผล และพัฒนางาน
12. ครูมีความรู้ในการพัฒนาวิธีการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
13. ครูมีทักษะเทคนิคการสอนที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
14. ครูมีคุณลักษณะในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน

นนทลี พรธาดาวิทย์ (2561) กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ความรู้

ครูมีความรู้ในวางแผนกิจกรรมของการเรียนรู้

2. ทักษะ

- 1) ครูมีทักษะในการสร้างบรรยากาศในการมีส่วนร่วม
- 2) ครูมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นพลวัต
- 3) ครูมีทักษะในการจัดสภาพแวดล้อมแบบร่วมมือ
- 4) ครูมีทักษะจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการทั้งเนื้อหา สาระ วิธีการ

5) ครูมีทักษะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ท้าทาย

6) ครูมีทักษะในการวางแผนเรื่องเวลาการจัดการเรียนรู้อย่างชัดเจน

3. คุณลักษณะ

ครูมีคุณลักษณะใจกว้าง ยอมรับในความสามารถในการแสดงออก และความคิดเห็นของผู้นำเสนอ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้น "การปฏิบัติ" โดยสมรรถนะครูต้องประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างตื่นตัว ทั้งทางร่างกาย (physically active) การคิดและสติปัญญา (intellectually active) อารมณ์ จิตใจ (emotionally active) และทางสังคม (socially active) จะส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ดีขึ้น

มนสิข สิริธสมบุรณ์ (2565) กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ครูจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน
2. ครูสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม
3. ครูมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม
4. ครูมีความรู้ในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ
5. ครูมีความรู้การจัดกิจกรรมการสอนแบบท้าทาย
6. ครูมีการประเมินผลหลังการเรียนรู้

สรุปได้ว่า สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ความสามารถของครูในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน โดยมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของ Kolb, D. A. (2015), Hattie และ Donoghue (2016), González, E. (2020), Darling-Hammond, L. (2020), ฌีรดา เวชลักษณ์ (2561), นนทลี พรธราดาวิทย์ (2561), สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564), มนสิข สิทธิสมบูรณ์ (2565)

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ฌีรดา เวชลักษณ์ (2561)	นนทลี พรธราดาวิทย์ (2561)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564)	มนสิข สิทธิสมบูรณ์ (2565)	Kolb, D. A. (2015)	Hattie และ Donoghue (2016)	González, E. (2020)	Darling-Hammond, L. (2020)	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	100.0	1*
2. ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7	87.5	2*
3. คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	✓	✓	✓		✓		✓	✓	6	75.0	3*
4. การประเมินผลด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	✓			✓		✓			3	37.5	4
5. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	✓			✓		✓			3	37.5	4
6. การออกแบบการสอนด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	✓			✓		✓			3	37.5	4

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)

องค์ประกอบของสมรรถนะ ครูด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	ณิรดา เวชลักษณ์ (2561)	นนทรี พรธราดาวิทย์ (2561)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564)	มนสิข สิทธิสมบุรณ์ (2565)	Kolb, D. A. (2015)	Hattie และ Donoghue (2016)	González, E. (2020)	Darling-Hammond, L. (2020)	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
7. การใช้สื่อ และเทคโนโลยี ในการสอนด้าน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	✓					✓			2	25.0	5
8. ครูมีคุณลักษณะใจกว้าง	✓								1	12.5	6
9. ครูมีคุณลักษณะมีเมตตา	✓								1	12.5	6
10. ครูมีการสื่อสารที่ชัดเจน	✓								1	12.5	6
11. การพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องด้าน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก						✓			1	12.5	6
รวม	10	3	3	5	3	6	3	3			

จากตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแล้วนำมา
สังเคราะห์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้ 11 องค์ประกอบ ผู้วิจัยเห็นว่า
มีหลายองค์ประกอบที่คล้ายกัน ผู้วิจัยจึงได้ผนวกเข้าด้วยกันโดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6
หรือมีความถี่ ร้อยละ 70 ขึ้นไป จากการหาค่าเฉลี่ยร้อยละทั้งหมด สรุปได้ว่าองค์ประกอบสมรรถนะ
ครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	นักวิชาการ	องค์ประกอบที่นำมาผนวกกัน
1. ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	Kolb, D. A. (2015), Hattie และ Donoghue (2016), González, E. (2020), Darling-Hammond, L. (2020), ณิชดา เวชลักษณ์ (2561), นนทลี พรธาราดาวิทย์ (2561), สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564), มนสิข สิริสมบุญ (2565)	1. ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 11. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	Kolb, D. A. (2015), González, E. (2020), Darling-Hammond, L. (2020), ณิชดา เวชลักษณ์ (2561), นนทลี พรธาราดาวิทย์ (2561), สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564), มนสิข สิริสมบุญ (2565)	2. ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4. การประเมินผลด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 6. การออกแบบการสอนด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 7. การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสอนด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	Kolb, D. A. (2015), González, E. (2020), Darling-Hammond, L. (2020), ณิชดา เวชลักษณ์ (2561), นนทลี พรธาราดาวิทย์ (2561), สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564)	3. คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 8. ครูมีคุณลักษณะใจกว้าง 9. ครูมีคุณลักษณะมีเมตตา 10. ครูมีการสื่อสารที่ชัดเจน

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของนักวิชาการ แล้วนำมาสังเคราะห์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สรุปได้ว่าองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย

3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามที่ได้ทำ
การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

วาทัญญ วุฒิวรณ (2553) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีความรู้ ดังนี้

1. ครูต้องมีความรู้ในการเรียนรู้เชิงรุกมาอธิบาย ตอบข้อสงสัยของนักเรียนจัดทำ
ตัวอย่างเพิ่มเติม กระตุ้นให้นักเรียนสรุปความรู้ของกลุ่มและของตนเอง เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 2. ครูมีความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อ วัสดุ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 3. ครูต้องมีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกค้นคว้าด้วยตนเอง ลงมือทำด้วยตนเอง
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวว่า การจัดการ
เรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีความรู้ ดังนี้

1. ความรู้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูสามารถจัดทำ
และหรือพัฒนาหลักสูตรรายวิชาหรือสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ โดยมีการวิเคราะห์มาตรฐานการ
เรียนรู้ ตัวชี้วัดเพื่อจัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้

2. ความรู้ในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ครูสามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้
ออกแบบให้สอดคล้องกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ นักเรียน บริบทของ สถานศึกษา มีกิจกรรม
การเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติ (Active Learning)

ทิตินา เขมมณี (2555) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีความรู้ ดังนี้

1. ความรู้ด้านเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการศึกษาและวิเคราะห์
แหล่งความรู้ที่หลากหลาย
2. ความรู้ในการออกแบบแผนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยกำหนด
วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน วิเคราะห์เนื้อหาและความคิดรวบยอด และกำหนดรายละเอียดให้ชัดเจน

3. ความรู้ในการประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จิรภา อรรถพร (2556) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีความรู้ ดังนี้

1. ความรู้เนื้อหาในการเรียนการสอนเชิงรุก
2. ความรู้ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นนทลี พรธาดาวิทย์ (2561) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีความรู้ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก
2. ความรู้ในการจัดทำแผนการเรียนรู้เชิงรุก

นิพพิทา กุลชิต (2562) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีความรู้ ดังนี้

1. ความรู้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ความรู้ในการวางแผนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เตรียมการสอนในเรื่องเวลา

เนื้อหา กิจกรรมที่หลากหลาย สื่อ แหล่งเรียนรู้ และเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

ชัชวาลย์ กุลชัยวานิช (2565) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีความรู้ ดังนี้

1. ความรู้ด้านวิชาการและเนื้อหา ครูควรมีความรู้เข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอน และสามารถนำเสนอเนื้อหาในรูปแบบที่น่าสนใจ พร้อมเชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันของนักเรียน
2. ความรู้ด้านวิธีการสอน ต้องเข้าใจเทคนิคการสอนที่หลากหลาย โดยเฉพาะกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน เช่น การเรียนรู้แบบโครงการ (Project-Based Learning) หรือการสอนที่มีปฏิสัมพันธ์

3. ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผล สามารถออกแบบและใช้เครื่องมือประเมินผลที่เหมาะสมเพื่อวัดผลการเรียนรู้และพัฒนารองของนักเรียน

ฐนกร สองเมืองหนู (2562) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีความรู้ ดังนี้

1. ความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ความรู้ในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

C. Meyers, & Jones, T.B (1993) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีความรู้ ดังนี้

1. ครูต้องมีความรู้ในการกำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้
2. ครูต้องมีความรู้ในการวัดและการประเมินผล

เชิงรุก

Kolb (2015) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีความรู้ ดังนี้

1. ความรู้ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูควรมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเนื้อหาที่สอน รวมถึงการรู้จักทฤษฎีการเรียนรู้และวิธีการสอนที่หลากหลาย
2. ความรู้ด้านวิธีการสอนที่ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

Darling-Hammond (2020) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีความรู้ ดังนี้

1. ครูมีความรู้ในเนื้อหาวิชา มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอน และสามารถถ่ายทอดแนวคิดสำคัญให้กับนักเรียนได้อย่างชัดเจน
2. ความรู้ด้านวิธีการสอน ช่วยให้ครูสามารถสร้างการเรียนรู้ที่มีตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ครูต้องมีความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ความรู้ที่ครูต้องมีในการออกแบบและดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยครูต้องสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตร กำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรม รวมถึงการใช้สื่อ วัสดุ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกค้นคว้าลงมือทำด้วยตนเอง และสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยจึงได้นำมาทำการสังเคราะห์ ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกปรากฏดังตาราง 3

สำนักพิมพ์ ปณ. ที. โตะ ชี. เว

ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	วชิรญาณ วชิรธรรม (2553)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	จิตนา เขมมณี (2555)	จิรภา อรรถพร (2556)	นนทสิทธิ์ ชาติวิทย์ (2559)	นิพนัททา กุลจิต (2562)	ชัชวาลย์ กุศลชยานิช (2565)	ฐานกร สองเมืองหนู (2562)	C. Meyers, & Jones, T.B (1993)	Kolb (2015)	Darling-Hammond, L. (2020)	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ครูต้องมีความรู้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก		✓				✓						2	18.18	4
2. ครูต้องมีความรู้ในการกำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงรุก			✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	7	63.63	1*
3. ครูต้องมีความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓					✓		✓			✓	4	36.36	3*
4. ครูต้องมีความรู้ในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก		✓	✓	✓	✓	✓						5	45.45	2*
5. ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก				✓		✓			✓	✓		4	36.36	3*

ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	วชิรธรรม (2553)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	ทิศนา เขมเมณี (2555)	จิรภา อรรถพร (2556)	นนทสิทธิ์ ชาติวิทย์ (2559)	นิพนิตา กุลชิต (2562)	ชัชวาลย์ กุลชัยวานิช (2565)	ฐานกร สองเมืองหนู (2562)	C. Meyers, & Jones, T.B (1993)	Kolb (2015)	Darling-Hammond, L. (2020)	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
6. ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก								✓				1	6.66	5
7. ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อ วัสดุและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	✓					✓						2	18.18	4
8. ครูต้องมีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกค้นคว้าและลงมือทำด้วยตนเอง	✓											1	6.66	5
9. ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก			✓			✓	✓	✓	✓			5	45.45	2*
รวม	3	2	3	2	2	6	3	3	2	2	3			

จากตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความรู้ (Knowledge) ผู้วิจัยเลือก
องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบความรู้
(Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ครูต้องมีความรู้ในการกำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงรุก
2. ครูต้องมีความรู้ในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ครูต้องมีความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

2. ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

กระทรวงศึกษาธิการ (2544) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีทักษะดังนี้

1. ทักษะในการออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย
2. ทักษะในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
3. ทักษะในการจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
4. ทักษะในการวัดและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน
5. ทักษะในการวิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

ณชนัน แก้วชัยเจริญกิจ (2550) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีทักษะดังนี้

1. ทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
3. ทักษะในการบริหารจัดการเวลาในการเรียนการสอนอย่างชัดเจน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)

1. ทักษะในการการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้
2. ทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

พรทิพย์ วงศ์ไพบุลย์ (2560) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้
2. ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

วัชรรา เล่าเรียนดี (2560) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการประเมินการเรียนรู้ด้วยวิธีการหลากหลายและให้มุมมองแก่ผู้เรียน เพื่อให้เห็นความสามารถของตนเอง
2. ทักษะการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติอย่างมีความหมาย และนำไปประยุกต์ใช้ในความเป็นจริงของชีวิตประจำวัน

อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์และนธิ เหมมันต์ (2560) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีทักษะ ดังนี้

1. ทักษะในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก
2. ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ทักษะในการใช้สื่อ เทคโนโลยีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. ทักษะในการประเมินผลการเรียนการสอนแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สุนทร สองเมืองหนู (2562) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีทักษะ ดังนี้

1. ทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ทักษะในการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

นิพพิทา กุลชิต (2562) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีทักษะ ดังนี้

1. ทักษะในการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด สรุปร่วมและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. ทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Good (1987) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีทักษะดังนี้

1. ทักษะในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ทักษะในการวางแผนในเรื่องเวลาการสอนอย่างชัดเจน

C. J. Meyers, Thomas. B, (1993) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีทักษะ ดังนี้

1. ทักษะในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ทักษะในการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้มีการสนใจ ให้น่าสนใจ และก่อให้เกิดความร่วมมือจัดสภาพในห้องเรียนให้เหมาะสมกับวิธีการสอน

Shenker (1996) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีทักษะดังนี้

1. ทักษะในการสื่อสารกับนักเรียนอย่างชัดเจน

2. ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในการสอน
จากเรื่องง่ายไปสู่เรื่องยาก

Gifkins (2015) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีทักษะดังนี้

1. ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก
2. ทักษะในการใช้นวัตกรรมการศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ทักษะในการวิเคราะห์เนื้อหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Kudryashova (2016) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีทักษะดังนี้

1. ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ทักษะจัดเตรียมสื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

สรุปได้ว่า ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ทักษะที่ครูต้องมีในการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์เนื้อหา ออกแบบและจัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก
จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมที่เหมาะสม
กับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีทักษะในการจัดบรรยากาศ การบริหารจัดการเวลา การสื่อสาร
กับนักเรียน สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้
เชิงรุกผู้วิจัยจึงได้นำมาทำการสังเคราะห์ ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะ (Skill) การจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก ปรากฏดังตาราง 4



ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะ (Skill) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ทักษะ (Skill) เกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	กระทรวงศึกษาธิการ (2544)	ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ (2550)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	พรทิพย์ วงศ์ไพฑูริย์ (2560)	วัชรภา เล่าเรียนดี และคณะ (2560)	อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์และคณะ เหมะมันต์	สุนทร สองเมืองหนู (2562)	นิพนิตา กุลชิต (2562)	Good และ Brophy (1987)	C. J. Meyers, Thomas. B. (1993)	Shenker (1996)	Gifkins (2015)	Kudryashova (2016)	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ครูต้องมีทักษะในการ วิเคราะห์หลักสูตรการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก		✓												1	7.69	5
2. ครูต้องมีทักษะ การวิเคราะห์เนื้อหา ในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก												✓		1	7.69	5
3. ครูต้องมีทักษะในการ ออกแบบการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	✓			✓	✓	✓	✓	✓						5	38.46	2*
4. ครูต้องมีทักษะในการ จัดกิจกรรมการเรียน การสอนการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก		✓		✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	8	61.54	1*
5. ครูต้องมีทักษะในการ จัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก										✓				1	7.69	5

ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะ (Skill) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ทักษะ (Skill) เกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	กระทรวงศึกษาธิการ (2544)	ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ (2550)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	พรทิพย์ วงศ์ไพฑูริย์ (2560)	วัชรภา เล่าเรียนดี และคณะ (2560)	อภิวัฒน์ สิริรัตนจิตต์และธนธิ เหมมันต์	ฐนกร สองเมืองหนู (2562)	นิพนิตา กุลชิต (2562)	Good และ Brophy (1987)	C. J. Meyers, Thomas. B. (1993)	Shenker (1996)	Gifkins (2015)	Kudryashova (2016)	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
6. ครูต้องมีทักษะในการ จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมให้ เหมาะสมกับกิจกรรมการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	✓		✓		✓							✓	✓	5	38.46	2*
7. ครูต้องมีทักษะในการ จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	✓								✓	✓				3	23.07	3
8. ครูต้องมีทักษะในการ บริหารจัดการเวลา ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก		✓							✓					2	15.38	4
9. ครูต้องมีทักษะในการ สื่อสารกับนักเรียน อย่างชัดเจน											✓			1	7.69	5
10. ครูต้องมีทักษะในการ วัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	✓		✓		✓	✓	✓							5	38.46	2*
รวม	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2			

จากตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะ (Skill) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 5 ขึ้นไป จากการหาค่าเฉลี่ยของความถี่ทั้งหมด

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะ (Skill) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ครูต้องมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. ครูต้องมีทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. ครูต้องมีทักษะในการจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมให้เหมาะสม

กับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4. ครูต้องมีทักษะในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3. คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

บุหงา วัฒนะ (2546) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีคุณลักษณะดังนี้

1. ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน
2. ครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ณชนัน แก้วชัยเจริญกิจ (2550) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีคุณลักษณะดังนี้

1. ครูต้องใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน
2. ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน

จักรแก้ว นามเมือง (2555) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีคุณลักษณะดังนี้

1. ครูต้องควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้ม
2. ครูต้องมีความรับผิดชอบต่อการมอบหมายและติดตามงาน
3. ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน
4. ครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5. ครูต้องเป็นคนละเอียดรอบคอบ

6. ครูต้องตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

7. ครูต้องใฝ่รู้ แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ

พาติยะห์ อุตส่าห์ราชการ (2558) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีคุณลักษณะ

ดังนี้

1. ครูผู้สอนต้องใจกว้างยอมรับความสามารถในการแสดงออกและความคิดของผู้เรียน
2. ครูต้องมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สุชาติ แก้วพิกุล (2555) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีคุณลักษณะดังนี้

1. ครูมีความกระตือรือร้น จัดการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเพื่อทำความเข้าใจด้วยตนเองหรือร่วมกันกับ เพื่อน ผู้เรียนจะได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง อันจะนำไปสู่การสร้างความรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติ ในระหว่างการเรียนรู้การสอนโดยการพูดและการฟัง การเขียน การอ่าน และการสะท้อนความคิด

2. ครูต้องตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ครูต้องใฝ่รู้ โดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ

Good (1987) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีคุณลักษณะดังนี้

1. ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน

2. ครูต้องมีใจกว้าง ยอมรับความสามารถในการแสดงออกและความคิดเห็น

ที่นักเรียนเสนอ

Kudryashova (2016) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องมีคุณลักษณะดังนี้

ครูต้องเป็นผู้กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สรุปได้ว่า คุณลักษณะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง คุณลักษณะที่ครูต้องมีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและยอมรับฟังความคิดเห็น ตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขันและยิ้มแย้มเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน มีความรับผิดชอบในการมอบหมายงานและติดตามงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความกระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบ พร้อมทั้งกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยจึงได้นำมาทำการสังเคราะห์ ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบคุณลักษณะ (Attributes) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบคุณลักษณะ (Attributes) การจัดการเรียนรู้
เชิงรุก

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ คุณลักษณะ (Attributes) การ จัดการเรียนรู้ เชิงรุก	บุหงา วัฒนะ (2546)	ณัฐนันท์ แก้วชัยเจริญกิจ (2550)	จักรแก้ว นามเมือง (2555)	พาทิยะห์ อุตสาห์ราชการ (2558)	สุชาติตา แก้วพิบูล (2555)	Good และ Brophy (1987)	Kudiyashova (2016)	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	✓							1	14.28	4
2. ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี กับนักเรียน	✓	✓	✓			✓		4	57.14	1*
3. ครูต้องใจกว้างยอมรับฟัง ความคิดเห็น		✓		✓		✓		3	42.85	2*
4. ครูต้องตระหนักถึงผู้เรียนเป็น สำคัญ			✓		✓			2	28.57	3*
5. ครูต้องใฝ่รู้ โดยการแสวงหา ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกอยู่เสมอ			✓		✓			2	28.57	3*
6. ครูต้องควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้ม			✓					1	14.28	4
7. ครูต้องมีความรับผิดชอบต่อ การมอบหมายและติดตามงาน			✓					1	14.28	4
8. ครูต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์			✓					1	14.28	4
9. ครูต้องมีความกระตือรือร้นใน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก				✓	✓			2	28.57	3*

ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบคุณลักษณะ (Attributes) การจัดการเรียนรู้
เชิงรุก (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ คุณลักษณะ (Attributes) การ จัดการเรียนรู้ เชิงรุก	บุหงา วัฒนะ (2546)	ณชนัน แก้วชัยเจริญกิจ (2550)	จักรแก้ว นามเมือง (2555)	พาทิยะห์ อุตสาห์ราชาการ (2558)	สุชาติตา แก้วพิกุล (2555)	Good และ Brophy (1987)	Kudiyashova (2016)	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
10. ครูต้องเป็นคนละเอียด รอบคอบ			✓					1	14.28	4
11. ครูต้องเป็นผู้กระตุ้นและสร้าง แรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมใน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก							✓	1	14.28	4
รวม	2	2	7	2	3	2	1			

จากตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบคุณลักษณะ (Attributes) การจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ 2 ขึ้นไป จากการหาค่าเฉลี่ยของความถี่ทั้งหมด
จึงสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบคุณลักษณะ (Attributes) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน
2. ครูต้องใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น
3. ครูต้องตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ครูต้องใฝ่รู้ โดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ
5. ครูต้องมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึง ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Kaufman (1993) ได้อธิบายว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ใช้เพื่อกำหนดช่องว่างระหว่างผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (current results) กับความต้องการจำเป็น (desired) มีการเรียงลำดับความสำคัญ (priority order) ของผลที่ได้ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นเพื่อเลือกความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด

Gelmore (1996) ได้อธิบายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวางแผนเพื่อชี้ถึงความต้องการจำเป็นของคนหรือกลุ่มคน โดยการรวบรวมความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแล้วพิจารณาความต้องการจำเป็นที่มีความสัมพันธ์กันรวมทั้งเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญและเหมาะสมจากการพิจารณาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแต่ละคน และจากการร่วมพูดคุยกันระหว่างตัวแทนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดจุดประสงค์ของแผนการทำงาน

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้อธิบายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็น ทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้น ปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็น จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลลัพธ์ที่เป็นอยู่กับผลลัพธ์ที่ต้องการโดยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อลำดับความสำคัญและกำหนดจุดประสงค์ของแผนการทำงาน การประเมินนี้ช่วยให้สามารถระบุและดำเนินการปรับปรุงที่สร้างสรรค์พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่าน ได้อธิบาย ความสำคัญ ในการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้อธิบาย ความสำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

1. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานป้องกันการสูญเสียทรัพยากร โดยเปล่าประโยชน์

2. ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผน กำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงาน ให้ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง และสนองความต้องการขององค์กร

3. การประเมินความต้องการจำเป็นช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบต่อโครงการ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้นๆ

3. ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่าน ได้แบ่งประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นแบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น เช่น ความจำเป็นขององค์กร (Organizational Needs) ความต้องการจำเป็นของบุคลากร (Personal Needs) ความจำเป็นของกลุ่ม (Group Needs)

2. สาระเนื้อหาของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Staff Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Development Needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development Needs)

3. ระดับความลึกซึ่งของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Felt needs) ความต้องการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (Analytical needs) ด้านกระบวนการ (Process Needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (Outcome Needs) ความต้องการจำเป็นด้านแก้ปัญหา (Solution Needs) ตามความคิดของ Kaufman ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ ถือเป็น “ความต้องการจำเป็นเทียม หรือ กึ่งความต้องการจำเป็น” (Quais Needs) ส่วนความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็น “ความต้องการที่แท้จริง” (Needs)

4. ช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (Present หรือ Current Needs) ความต้องการจำเป็นในอนาคต (Future Needs)

5. ธรรมชาติของข้อมูลที่แสดงความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นเชิงคุณลักษณะ (qualitative needs) ความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (quantitative needs)

6. เจ้าของความต้องการจำเป็น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ความต้องการจำเป็นด้านปฐมภูมิ (Primary Needs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (Service Receivers) ในทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน และความต้องการจำเป็นทุติยภูมิ ซึ่งแบ่งความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (Service Providers) เช่น ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม Witkin ได้เพิ่มเติมระดับความต้องการจำเป็นระดับที่สาม (Tertiary Needs) ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากร และการแก้ไขปัญหา (Resources/Solution)

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นควรเลือกประเภทการประเมินที่เหมาะสมพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการประเมินเป็นหลัก เพื่อให้การเลือกนั้นตรงตามความต้องการที่แท้จริง

4. ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546) ได้กล่าวสรุปขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นก่อนการประเมิน (pre-assessment) ในขั้นตอนของการสำรวจ (Exploration) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. วางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
2. นิยามหรือกำหนดจุดประสงค์ทั่วไปสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น

3. กำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและ/หรือประเด็นที่ต้องการประเมิน

4. กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่จะประเมิน ซึ่งรวมถึงกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน

5. ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูลวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนเบื้องต้นสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นและการนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3

ขั้นที่ 2 ขั้นการประเมิน (assessment) หลังจากการสำรวจความต้องการจำเป็นต่าง ๆ แล้วในขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล (data gathering) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. สรุปตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็น
2. เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการ ซึ่งในขั้นตอนนี้ย่อมทำให้ทราบความต้องการของผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย
3. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นระยะแรก
4. วิเคราะห์สาเหตุของความต้องการหรือประเด็นปัญหา
5. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด

ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ ความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการ การแก้ไขตามลำดับความสำคัญในระยะแรก

ขั้นที่ 3 ขั้นหลังการประเมิน (post assessment) เมื่อได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นแล้วในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่ง คือ การนำผลการประเมินไปใช้ (Utilization) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. จัดเรียงลำดับ (set priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็น เทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับ เช่น การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลหลายมิติ (Multi Component Data Analysis) การกำหนดดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีการถ่วงน้ำหนัก (Weighted Needs Index)

2. พิจารณาหาทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหา จากข้อที่ 1 การจัดเรียงลำดับ ทำให้ทราบปัญหาที่สำคัญเร่งด่วนที่สุด ถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหาก็จะสูญเปล่าในการทำการประเมิน ดังนั้นจึงต้องช่วยกันพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหา

3. พัฒนาแผนการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการดำเนินการต่อไป
4. ประเมินผลของการประเมินความต้องการจำเป็น
5. รายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้กล่าวว่า ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น กระบวนการวิจัยโดยทั่วไปควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (what is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 และข้อ 2

และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น

4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นได้จากข้อ 4

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีลักษณะคล้ายคลึงกับการประเมินแบบมีระบบโดยทั่วไป จึงได้เสนอแผน 3 ระยะ (Three Phase Plan) ได้แก่ ระยะเวลาที่ 1 ระยะเวลาก่อนการประเมินหรือระยะการสำรวจ ในระยะนี้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความต้องการจำเป็น มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงาน โดยกำหนดขอบเขตและประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ข้อมูลและการพัฒนาแผนการดำเนินงาน สำหรับระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินการประเมินความต้องการจำเป็นในแต่ละขั้นตอน

ระยะเวลาที่ 2 การประเมินหรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะกรรมการประเมินความต้องการจำเป็นทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุ

ระยะที่ 3 หลังการประเมินหรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ คณะกรรมการประเมินความต้องการจำเป็น นำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์ โดยการเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับ งานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังและเกณฑ์การตัดสินใจหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติงาน การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

5. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็น จะต้องพิจารณาทั้งความเที่ยง และความตรง และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

1. การกำหนดขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์
2. องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุน หรืออุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น
3. การกำหนดระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
4. การประเมินความเสี่ยง
5. ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่นๆ ของระบบ
6. การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น ทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ การจัดลำดับความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย

6. เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

การใช้วิจัยสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็นใช้เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็นภาพรวมและอธิบายสาเหตุที่มีของความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้อธิบาย เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมิน

ความต้องการจำเป็นมีข้อตกลงสำคัญหลายประการ

ประการแรก ผู้ตอบมีความสามารถในการอ่าน เข้าใจความหมายของข้อความหรือคำถามที่ถาม

ประการที่สอง ผู้ตอบมีข้อมูลหรือมีความรู้พอจะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้

ประการที่สาม ผู้ตอบมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่จริงอย่าง

ซื่อสัตย์ สุจริต ว่องวานิช (2558)

1.1 ลักษณะของแบบสอบถามที่ดีประกอบไปด้วย

- 1) ข้อความหรือคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2) มีการวางแผนการสร้างที่เหมาะสมทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์
- 3) สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ภายในเวลา และทรัพยากรที่เหมาะสม

1.2 ประเภทของแบบสอบถาม ธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น จึงมีการเรียกแบบสอบถามให้มีความเฉพาะเจาะจง 2 แบบ ดังนี้

1) แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลภูมิหลังทั่วไป พฤติกรรมการปฏิบัติตน เป็นต้น

2) แบบวัดความคิดเห็น (Opinionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ประเภทของคำถามสอบถาม

1) คำถามปลายปิด (Close-ended question) หรือคำถามแบบมีโครงสร้างประกอบด้วยข้อความ หรือคำถามและกลุ่มของคำตอบให้ผู้ตอบเลือก โดยจัดเรียงลำดับคำถามตามที่ผู้วิจัยต้องการทราบ

2) คำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ประกอบด้วยคำถามที่ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบอาจมีความลึกซึ้งกว่าที่ผู้วิจัยคาดไว้ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึก หรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบที่สำรวจด้วยแบบสอบถาม เป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคล หรือระดับองค์กร ผล การประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร มากกว่าการพัฒนาบุคคล

สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างแบบสอบถาม คือ ชุดคำถามที่ได้จัดเตรียมไว้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับตัวอย่างประชากรที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งกำหนดรูปแบบการตอบได้ 2 แบบ ดังนี้

2.1) รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single-response Format)

เป็นคำถามที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับปัญหา สภาพที่เป็นอยู่ หรือระดับของสิ่งที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้คำตอบเพียงชุดเดียว ซึ่งคำตอบที่ได้ คือความต้องการจำเป็น แล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้รู้จักกันดี และนิยมใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มนักประเมินรู้จักกันโดยทั่วไปเพราะเป็นวิธีที่เข้าใจได้ง่าย มีความซับซ้อนน้อย เก็บข้อมูลได้ง่าย มีความสะดวกและรวดเร็วในการบริหารจัดการ แต่มีข้อจำกัดที่วิธีการดังกล่าวใช้กันค่อนข้างมาก อาจทำให้ไม่ดึงดูดใจผู้ตอบแบบสอบถามได้ (Witkin, 1984 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช (2558) สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการตอบสนองเดี่ยวเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดความต้องการจำเป็น ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณารูปแบบเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความเหมาะสมของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2) รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response Format) เป็นคำถาม

ชุดเดียวกัน แต่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการดำเนินงานในสภาพจริง และระดับสภาพที่พึงประสงค์ ปรากฏในแบบสอบถามมีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ตอบข้อมูลสองชุด ซึ่งพัฒนามาจากชุดคำถามการตอบสนองเดี่ยว

2. การใช้วิธีการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นกับผู้ให้ข้อมูล สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นระบบจะใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้น สามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ 3 ลักษณะ

- 1) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
- 2) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างระดับกลาง
- 3) การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีความน่าสนใจ มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ ข้อมูลที่ได้สามารถระบุความต้องการจำเป็นที่ได้จากบุคคลเป้าหมายทั้งกลุ่มมีประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึจากสภาพที่เป็นอยู่ได้อย่างเต็มที่ การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริม

ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนา เพื่อระบุความต้องการจำเป็นวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการสำหรับรูปแบบการตอบสนอง มีรูปแบบการตอบสนองเดี่ยว และรูปแบบการตอบสนองคู่ มีแนวคิดพื้นฐานที่คล้ายคลึงกันในแต่ละเทคนิค โดยทุกวิธีจะมีขั้นตอนการดำเนินการที่เหมือนกัน คือ การให้คะแนนความสำคัญตามลำดับวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญในการสร้างเครื่องมือ จำเป็นต้องมีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ เพื่อเชื่อมโยงแนวคิดนั้นกับข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาเครื่องมือและรูปแบบคำถามให้สอดคล้องกับคุณลักษณะ และเหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วย

7. เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึง เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดี่ยว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอน การดำเนินการสำคัญ คือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยวข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่า ข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ผู้เขียนนำเสนอวิธีการจัดลำดับ จำนวน 3 วิธีดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตราแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรฐานค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักความถี่ที่กระจายตามมาตรฐานค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐาน

หรือฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตรา
จัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อย
หรือ จากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้
ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้
ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุด
นับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling)
การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด
(Magnitude Estimation Scaling--MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็น
ซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนด
ความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก
(ความต้องการจำเป็น) ที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยนักประเมินความต้องการจำเป็น
ถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-weighing Procedure)
กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighing Procedure-PWP) เป็นวิธีการ
จัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่
ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรกโดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการ
จัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถ
จำรายละเอียดของข้อรายการต่างๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) การจัดเรียงลำดับ
ความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็น
มีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงาน
ที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดง
ความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับ โดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ดจัดทำการ์ดเป็นชุด ๆ
ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจง
ให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการวัดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้กล่าวถึง รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual-response format) ว่ามักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปแบบมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือระดับสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ดังต่อไปนี้วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (importance : I) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "What should be" และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนอง หรือระดับสัมฤทธิ์ผล (degree of success : D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "what is" สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธี ดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ย คือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือและเป็นที่ยอมรับง่าย ข้อเสียของวิธีนี้คือ บางครั้งความต้องการจำเป็นหลายข้อมีคะแนนความแตกต่าง (difference score) เท่ากันทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากัน โดยไม่ได้ให้ความสนใจกับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่ามากหรือน้อย วิธีนี้จึงเป็นที่วิจารณ์กันว่าข้อรายการหลายข้ออาจมีระดับความคาดหวัง (expected หรือ what should be) สูงมาก แต่ผลการวิเคราะห์อาจปรากฏว่าไม่ใช่ความต้องการจำเป็นในระดับต้น ๆ ถ้าหากว่าข้อรายการนั้นมีระดับบรรลุความสำเร็จหรือสภาพที่เป็นจริง (What is) สูงด้วย ในขณะที่บางข้อรายการซึ่งไม่ได้เป็นข้อที่มีระดับ

ความคาดหวังสูง (สำคัญน้อยกว่า) แต่ระดับสัมฤทธิ์ผลหรือสภาพที่เป็นจริงต่ำอาจเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญสูงกว่า ด้วยข้อจำกัดของวิธีนี้จึงทำให้นักวิชาการคิดหาวิธีอื่นที่เหมาะสมกว่ามาใช้แทน โดยใช้น้ำหนักความสำคัญให้กับระดับที่คาดหวังเป็นตัวถ่วงคะแนนเรียกว่าวิธี Priority Needs Index

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถหาค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Crofton and Hall (1983) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Need Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนัก

$$PNI = (I - D) \times I$$

2.3 วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุงเป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม ซึ่งเป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นรากฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

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

สำหรับเกณฑ์การสอบถามความต้องการจำเป็นนั้น ประยุกต์ใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์แบบวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม สุวิมล ว่องวานิช (2558) เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงต่ำที่กำหนด หรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (cut-off score)

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรม โครงการ หรือบริการต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อระบุและวิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย การประเมินนี้ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเข้าใจปัญหาและความต้องการที่แท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนและการตัดสินใจที่มีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยลดความเสี่ยงจากการลงทุนที่ไม่จำเป็น และทำให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การประเมินความต้องการจำเป็นยังช่วยเสริมสร้าง ความเชื่อมั่น และการยอมรับจากกลุ่มเป้าหมาย ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและก้าวไปในทิศทางที่ดีขึ้น จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะไว้หลายท่าน ดังนี้

Jerry Nadler (2012) ได้นิยามว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การจัดการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ช่วงระยะเวลาหนึ่งอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้า ซึ่งถือเป็นกระบวนการการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เพื่อเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ณัฐพงษ์ สกกุลเลี้ยว (2552) ได้นิยามว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ คุณลักษณะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

ธรร สุนทรายุทธ (2551) ได้นิยามว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยมความสามารถของบุคคลตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้นิยามว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผล

ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ 1. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา 2. การพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้อธิบาย ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

Richard K. Betts (1977) ได้อธิบาย ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะไว้ว่า ความสำเร็จในการร่วมมือกันทำงานเกิดจากการเสริมพลังความรู้ความสามารถจากแรงงานทุกระดับ ตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือแรงงานฝีมือปานกลาง แรงงานชำนาญงาน แรงงานเทคนิคและแรงงานวิชาชีพ ความบกพร่องในคุณภาพของแรงงานเพียงส่วนเดียวอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพผลผลิตและประสิทธิภาพของงานได้ ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้บริหารการศึกษาที่บกพร่องในคุณภาพ (ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มโนทัศน์เกี่ยวกับงาน) กำหนดให้ครูอาจารย์ประจำรายวิชาภาษาอังกฤษ ไปปฏิบัติการสอนในรายวิชา อุตสาหกรรมศึกษา ซึ่งครูผู้นั้นไม่เคยศึกษาอบรมมาก่อน อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน และ อาจสร้างเจตคติที่ผิดพลาดบางประการแก่ผู้เรียนรุ่นนั้นได้กรณีดังกล่าวอาจประเมินได้ว่า บุคลากรขององค์การที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา และครูอาจารย์

Jack Welch (2001) ได้อธิบาย ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะไว้ว่า องค์การใดต้องการเป็นองค์การชั้นนำและสร้างความสำเร็จให้กับองค์การนั้นจำเป็นต้องมีการสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ให้เกิดกับองค์การ กล่าวคือ บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ ซึ่งจะมีทิศทางไปทางใดขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์การ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้อธิบาย ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะไว้ว่า การพัฒนาสมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงาน เพราะการพัฒนาสมรรถนะจัดทำขึ้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เช่น ใช้วิธีการที่ผิดปฏิบัติงานล่าช้า หย่อนคุณภาพ มีทัศนคติต่องานในทางที่ผิด

2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เช่น หลักการ ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่

3. เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต

4. เพื่อสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานได้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ มีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่องค์กรที่มีการพัฒนาก้าวหน้า และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีคุณภาพ

3. หลักการเสริมสร้างสมรรถนะครู

การเสริมสร้างสมรรถนะในปัจจุบัน ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมการเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายหลักการพัฒนา ดังนี้

Lombardo (1996) ได้อธิบาย หลักการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบ 70:20:10 เป็นการพัฒนาบุคลากร โดยมีสัดส่วนขององค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาได้ดี บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้จากหลักการ ดังนี้

1. การเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์ (Learn and Development through Experience) ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากประสบการณ์ (Experience) ของการเรียนรู้และพัฒนาผ่านการทำงานแต่ละวัน

2. การเรียนรู้และพัฒนาจากผู้อื่น (Learn and Development through Others) ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองจากการค้นคว้า (Exposure) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง และการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3. การเรียนรู้และพัฒนาจากโปรแกรม (Learn and Development through Program) ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านตนเอง

จากการเรียน (Education) การศึกษาเรียนรู้และพัฒนาผ่านการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ หรือผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม และโปรแกรมต่าง ๆ

Charles (2013) ได้อธิบายหลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70:20:10 เป็นการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งได้ดังนี้

1. ประสบการณ์การเรียนรู้จากที่ทำงาน (Challenge Assignment) 70%
คือ การเรียนรู้ และการพัฒนาผ่านงานแบบวันต่อวันกับความท้าทายและการปฏิบัติ
2. การเรียนรู้ทางสังคม (Developmental Relationship) 20%
คือ การเรียนรู้ และการพัฒนาผ่านบุคคลอื่นโดยการสอนงาน หรือให้คำแนะนำ
3. การเรียนรู้ผ่านการอบรม (Coursework and Training) 10%
คือ การเรียนรู้ และพัฒนาผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา (2557) ได้อธิบายหลักการ 70:20:10 เป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยหลักการ ดังนี้

1. 70% ของเวลา ทรัพยากรและงบประมาณที่ควรถูกใช้ไปกับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการลงมือทำ (On-the-job Learning) โดยเชื่อว่างานทุกอย่างที่ครูทำมีส่วนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้เสมอ และที่สำคัญเป็นการเรียนรู้ที่ดีและได้ผลยั่งยืนมากที่สุด
2. 20% ของเวลา ทรัพยากรและงบประมาณที่ควรถูกใช้ไปกับการเรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้ผ่านพี่เลี้ยง (Mentoring) ผ่านการสอนงาน (Coaching) และการไปศึกษาดูงาน รวมไปถึงการที่มีโอกาสทำงานโครงการพิเศษร่วมกับคนอื่น ๆ ด้วย
3. 10% ของเวลาทรัพยากรและงบประมาณที่ควรถูกใช้ไปกับการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ เพื่อเข้าใจทฤษฎีและหลักการ โดยอาจผ่านการเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรมสัมมนา การฟังเสวนาหรือการบรรยาย การเรียนผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เป็นต้น

ประคัลภ์ ปิ่นทพหลังกูร (2558) ได้อธิบายหลักการการเรียนรู้ในสัดส่วนแบบ 70:20:10 เป็นรูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย และนำมาใช้งานได้จริง ซึ่งแบ่งการเรียนรู้ออกเป็น 3 แบบ และมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพสูงที่สุด โดยกำหนดเป็นแนวทางไว้ดังนี้

1. 70% ของการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) คือ เรียนรู้ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติ ซึ่งถ้าจะกำหนด

แนวทางในการเรียนรู้ด้วยวิธีนี้ก็ต้องมีการออกแบบให้การทำงานทุกวันของบุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้จากหน้างานจริง ๆ ตลอดเวลา หรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ

2. 20% ของการเรียนรู้มาจากการพัฒนาจากบุคคลอื่น ซึ่งก็คือเรื่องของการสอนงาน การได้รับคำแนะนำจากหัวหน้าของตนเอง หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็คือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น

3. 10% ของการเรียนรู้มาจากการเข้าอบรมอย่างเป็นทางการ รูปแบบการเรียนรู้จะเน้นการอบรมอย่างเป็นทางการน้อยมาก คือ แค่เพียง 10% เท่านั้น เพราะเชื่อว่าการที่คนเราจะได้เรียนรู้ และเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ได้จริง ๆ ไม่ใช่มาจากการฝึกอบรม แต่จะมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ตรงมากกว่าจากการเข้าห้องเรียน

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนา 70:20:10 หมายถึง รูปแบบการเรียนรู้และเสริมสร้างสมรรถนะครูการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ โดยเทียบกับ 100 ส่วน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบ 70 คือ การเรียนรู้และการพัฒนาจากลงมือทำ (experiential learning)

รูปแบบ 20 คือ การเรียนรู้พัฒนาจากผู้อื่น (learning from other)

รูปแบบ 10 คือ การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม (training)

4. วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครู

ในปัจจุบันครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในหลากหลายด้าน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสังคม การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึง วิธีพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาหลากหลายวิธี ดังนี้

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ดังนี้

1. การสัมมนา หมายถึง การให้สมาชิกช่วยกันระดมความคิดเห็น เพื่อแก้ปัญหา หรือเสนอแนวทางการดำเนินงานในขอบข่ายเนื้อหาสาระที่กำหนด

2. การประชุมทางวิชาการ หมายถึง การประชุมที่มีวัตถุประสงค์มุ่งให้สมาชิก มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง สมาชิกมีความรู้ ความสนใจ หรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุมพอสมควร

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมเพื่ออภิปราย หรือประเด็นที่น่าสนใจ เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบ

4. การระดมความคิด หมายถึง การคิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาใด ๆ อย่างเสรี หลากหลาย ระดมให้คิดให้มากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่ เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสม และเป็นไปได้

5. การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำผู้เรียนไปเรียนรู้นอกสถานที่เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงาน เพื่อให้ทราบว่าสภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไร ให้ผู้เรียนมีโอกาสเผชิญกับบุคคล สถานที่และสิ่งของต่าง ๆ ด้วยตนเอง

6. การอภิปรายเป็นคณะ หมายถึง การอภิปรายร่วมกันโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประมาณ 3-5 คน มีพิธีกรดำเนินการอภิปราย

7. การบรรยายเป็นคณะ หมายถึง การที่ผู้พูดหรือวิทยากรได้รับมอบหมายให้พูดบรรยายเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามลำพัง บรรยายแล้วเสร็จจะกลับหรืออยู่ต่อก็ได้ไม่มีการให้อภิปราย หัวข้อของคนอื่น ๆ เหมือนการอภิปรายเป็นคณะ

8. การฝึกงาน หมายถึง การฝึกปฏิบัติงานตามสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้จากการทำงานจริงภายใต้การแนะนำของผู้ร่วมงานในองค์กร

9. การสอนงาน หมายถึง การแนะนำให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนระหว่างการปฏิบัติงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง

10. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน หมายถึง การพัฒนาบุคคลที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การพิจารณาผู้หมุนเวียนงาน 3) การพิจารณาตำแหน่งงาน 4) การสอบถามความสมัครใจ 5) การดำเนินการหมุนเวียนงาน และ 6) การประเมินและติดตามผล

11. การเรียนรู้ทางไกล หมายถึง ระบบการพัฒนาบุคคลที่ออกแบบให้สามารถถ่ายทอด เนื้อหาสาระ ทักษะ เจตคติ โดยใช้ระบบสื่อประสมในลักษณะต่าง ๆ โดยให้ผู้เรียนกับวิทยากร มีการเผชิญหน้ากันน้อยที่สุด ในการสอนทางไกล อาจใช้บทเรียนสำเร็จรูปสั้น ๆ ที่สามารถทำความเข้าใจด้วยตนเอง โดยผู้เรียนศึกษาและหาข้อมูลต่าง ๆ ประกอบตามที่กำหนดในบทเรียน

กรมวิชาการ (2540) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ดังนี้
การปฐมนิเทศ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากการทำงานจริง การให้คำปรึกษา การอบรมเพิ่มเติม การสอนงาน การที่ผู้บริหารจะเลือกใช้วิธีการใดขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาความต้องการและวัตถุประสงค์

ของการพัฒนาบุคลากรแต่ละครั้ง

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2550) ได้กล่าวถึง รายละเอียดถึงวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

1. การมอบหมายให้อ่านหนังสือและการศึกษาด้วยตนเอง (Assigns Reading Self-study) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การอย่างหนึ่งในรูปแบบของการบริหารจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนา ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร Internet เป็นต้น

2. การฝึกอบรมในงาน (On the job Training-OJT) การฝึกอบรมในงานเป็นเทคนิค วิธีการที่ช่วยให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงในสภาพการณ์จริง

3. การฝึกอบรม/ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training/workshop) โดยการให้ บุคลากรเข้ารับการอบรมจากหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ อาจจัดขึ้น ภายในหรือภายนอกองค์การนอกเวลาทำงาน

4. การสอนงาน (Coaching) อาจเป็นการสอนงานโดยหัวหน้างาน หรือ การสอน งานโดยผู้เชี่ยวชาญ การสอนงานโดยหัวหน้างาน เป็นการกำหนดเป้าหมาย หรือผลงานที่หัวหน้างาน และลูกน้องจะต้องตกลงร่วมกัน (Collaboration) จะมุ่งเน้นไปที่ผลการปฏิบัติงานของ ลูกน้องในปัจจุบัน และการพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้องให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีตำแหน่งงาน ที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต

5. การให้ดูงานนอกสถานที่ (Visiting) มีจุดประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้ เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ได้จากภายนอกองค์กร โดยผลลัพธ์จากการดูงานที่ทุกองค์การคาดหวัง คือ การนำความรู้และสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้ไปสัมผัสนำมาประยุกต์ใช้กับงานในองค์กร

6. การมอบหมายงานพิเศษ (job/project assignment) การมอบหมายงาน พิเศษ (job/project assignment) หมายถึง การมอบหมายงานให้บุคลากรทำงานพิเศษร่วมกับทีม ที่ประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญพิเศษจากแผนกหนึ่งหรือหลาย ๆ แผนกรวมกัน วิธีการนี้มีประโยชน์ ต่อพนักงานอย่างยิ่งในการเรียนรู้ทักษะ เพื่อจัดการกับปัญหาที่ยากหรือเรียนรู้ประเด็นของงานที่อยู่ ในระดับกว้างขึ้น สามารถใช้วิธีการนี้เพื่อพัฒนาการทำงานปัจจุบัน และการเตรียมพร้อมสำหรับการเลื่อน ตำแหน่งเป็นวิธีการที่มีค่าใช้จ่ายน้อย

8. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร ที่ถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้

9. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากร ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิค การสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้นเพื่อให้ พนักงานได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบรวมถึง การแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้น ๆ

10. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เป็นเทคนิควิธีพัฒนาบุคลากร ขององค์กร การที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองไม่จำเป็นต้องใช้ ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทาง การเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้

11. การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และพร้อมที่จะถ่ายทอดให้กับบุคคลต่าง ๆ ได้

12. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร มอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ การกระทำหรือพฤติกรรมที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง

13. การทดลองปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) เป็นเครื่องมือพัฒนา บุคลากรแบบหนึ่งที่เน้นให้บุคลากรได้ร่วมฝึกงานและทำงานกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมายให้เป็น "ผู้ฝึกงานนั้นคือผู้ที่เชี่ยวชาญ" ในวิชาชีพที่ทำงานอยู่ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะหลาย ๆ ด้าน

14. การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) เป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิด ความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟัง แนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และระดมความคิดเห็นกัน

15. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้ได้ใช้ ช่วงเวลาทำงานปกติ หรือนอกเวลาทำงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับสูงขึ้น โดยศึกษาต่อ ในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานปัจจุบันของบุคลากรหรือการทำงานในอนาคต

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้าง ประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา

2. การนิเทศการสอน (Teaching Supervision) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โดยจะต้องดำเนินการจัดกระบวนการนิเทศ อย่างมีแบบแผน ตามลำดับขั้นตอน ต่อเนื่องอย่างมีระบบ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย การวางแผน การนิเทศ การให้ความรู้ ในสิ่งที่จะต้องทำ การลงมือปฏิบัติ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมินผล และกระบวนการ ดำเนินงานและปรับปรุง แก้ไขเพื่อพัฒนาการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมที่สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุม เป็นผู้มีความรู้ ความสนใจในเรื่องเดียวกันมาร่วมปรึกษาหารือ ร่วมกันคิด ช่วยกันแก้ปัญหา เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ ทักษะ มี การรับฟังแนวคิดประสบการณ์ จากวิทยากรแล้วสมาชิก ผู้ร่วมประชุมร่วมกันให้ข้อมูล เสนอปัญหา ร่วมกันคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ หาข้อสรุป หรือแนวทางแก้ปัญหา

4. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติการกิจ ร่วมกันระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้เข้าประชุมจะมีการเรียนรู้ร่วมกันจากวิทยากรมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจะต้องมีผลงานที่ได้ จากการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการนำเอาผลงานที่ได้จากการประชุมไปใช้

5. การอภิปราย เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนกับผู้เข้าประชุม

6. การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบยาว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องใช้เวลาและการลงทุน โดยการให้บุคลากรเข้าศึกษาในสถานศึกษา ตามหลักสูตรของสถานศึกษานั้น ซึ่งทำได้ทั้งการศึกษาทางไกล คือ ศึกษาที่เน้นในชั้นเรียน หรือการศึกษา ทางไกล ซึ่งผู้เรียนและผู้สอนอยู่ห่างไกลกันแต่เน้นการใช้สื่อและเทคโนโลยี

พศิน แดงจวง (2558) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมปฏิบัติงาน การประชุมทางวิชาการ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การช่วยเหลือเพื่อนครูในการทำงาน การเสนอรายงาน

พัฒนาผู้เรียนและกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งเป็นการฝึกฝนที่ครูเลือกปฏิบัติด้วยตนเองตามศักยภาพ และโอกาสของตน

2. การส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติที่ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

3. การพัฒนาโดยองค์กรหรือสถานศึกษา เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างเป็นกระบวนการและเป็นระบบมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้ทุนการวิจัย ให้ไปเป็นวิทยากรในหน่วยงานอื่นและการแลกเปลี่ยนบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพ ทั้งในและต่างประเทศ และอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานด้านวิชาการโดยไม่ถือว่าเป็นการลา

4. การพัฒนาครูโดยหน่วยงานกลาง อาจเป็นหน่วยงานต้นสังกัดการบริหารบุคคล เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือหน่วยงานอื่นของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ที่มีการพัฒนาทุกด้านอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาโดยองค์กรวิชาชีพครู คือ คุรุสภา เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานแห่งวิชาชีพครูและการถือครองใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพอีกด้วย นอกจากนี้อาจมีการพัฒนาโดยองค์กรชมรม สมาคมหรือกลุ่มวิชาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพรวมตัวกันเพื่อดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อผลประโยชน์แห่งวิชาชีพ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

สรุปได้ว่า กระบวนการที่นำมาฝึกฝนครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในด้านทักษะด้านความรู้ ความสามารถ และกระบวนการดำเนินงาน ในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยยึดตามกรอบการพัฒนาบุคลากร 70:20:10

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูของ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) ; กรมวิชาการ (2540) ; สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2550) ; อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ (2552) ; จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) และ พศิน แดงจวง (2558) ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์วิธีการ เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 7 การวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักวิชาการ	วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก							ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
	วิน เชื้อโพธิ์ทัก (2537)	(กรมวิชาการ, 2540)	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (2550)	อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	พศิน แต่งจวง (2558)				
1. การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	100.0	1*	
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓		✓	✓	✓		4	66.6	3	
3. การศึกษาดูงาน	✓	✓	✓	✓	✓		5	88.3	2*	
4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	✓	✓	✓	✓		✓	5	88.3	2*	
5. การประชุมปฏิบัติการ	✓		✓		✓	✓	4	66.6	3	
6. การสอนงาน	✓	✓	✓			✓	4	66.6	3	
7. การหมุนเวียนงาน	✓			✓			2	33.3	5	
8. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓					✓	2	33.3	5	
9. การบรรยาย	✓						1	16.6	6	
10. การมอบหมายงานพิเศษ			✓	✓			2	33.3	5	
11. การศึกษาต่อ				✓	✓	✓	3	50.0	4	
12. การเป็นวิทยากร				✓		✓	2	33.3	5	
13. การติดตาม/สังเกต				✓			1	16.6	6	
14. การให้คำปรึกษาแนะนำ		✓		✓			2	33.3	5	
15. การเป็นพี่เลี้ยง				✓			1	16.6	6	

ตาราง 7 การวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)

นักวิชาการ วิธีการเสริมสร้าง สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	นักวิชาการ							ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
	วิน เชื้อโพธิ์ทัก (2537)	กรมวิชาการ (2540)	สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีแห่งชาติ (2550)	อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552)	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	พศิน แดงจาง (2558)				
16. การนิเทศ				✓				1	16.6	6
17. การปฐมนิเทศ		✓						1	16.6	5
รวม	9	6	7	12	5	7				

จากการวิเคราะห์วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากนักวิชาการ ดังตารางแสดงออกมาในรูปของความถี่ จะเห็นได้ว่า วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่ได้จากการสังเคราะห์ทั้งหมด 17 วิธี แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณา จากวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่มีความถี่ 5 ขึ้นไป ได้วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3 วิธี ดังนี้

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
2. การศึกษาดูงาน
3. การฝึกอบรม

พูน ปรน ทิโต ชีเว

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. ความหมายของโปรแกรม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของโปรแกรมไว้ ดังนี้

Bar (1990) ได้นิยามว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษ หรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล
2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ
3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมาย โดยเฉพาะ

Tyler (1986) ได้นิยามว่า โปรแกรม หมายถึง โครงร่างของงานที่จะกระทำหรือการจัดเตรียมแผนงานที่จะทำ หรือชุดเหตุการณ์ที่รวบรวมไว้ ซึ่งรวมทั้งกิจกรรมทุกอย่างที่กระทำในค่ายหรือศูนย์ต่าง ๆ เป็นต้น

อุณา นพคุณ (2546) ได้นิยามว่า โปรแกรม หมายถึง งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และได้กล่าวถึงความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและโครงการไว้ว่าโปรแกรมคือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนานในกรณีเช่นนี้โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาประเมินผล เพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) ได้นิยามว่า โปรแกรม หมายถึง การจัดการกิจกรรมที่มีการกำหนดระยะเวลาของหลักสูตร เนื้อหา กิจกรรมที่แน่นอน รวมทั้งการกำหนดสถานที่ในการใช้โปรแกรมด้วย

สรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง แนวทางในการพัฒนาทักษะ อบรมขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน โดยมีการมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ที่ต้องการพัฒนาสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเต็มที่เป็นศักยภาพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประเภทของโปรแกรม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของโปรแกรมไว้ ดังนี้

Boyle (1981) ได้จำแนกประเภทของโปรแกรม ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. โปรแกรมเชิงพัฒนา (Development Programs) เน้นระบุปัญหาของกลุ่มคนชุมชนที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จุดเริ่มต้นของโปรแกรมเกิดในสถานการณ์ที่คลุมเครือ มักไม่ทราบสาเหตุปัญหาที่แท้จริง แต่ทุกคนเห็นพ้องว่าควรมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่การแก้ปัญหา เป้าหมายของโปรแกรมเน้นเรื่ององค์ความรู้ เจตคติ ทักษะ ความชำนาญ ในการประเมินถือว่ากลุ่มคนหรือชุมชนพัฒนาขึ้นในทางใดทางหนึ่งถือเป็นผลคุ้มค่าของการพัฒนาเชิงโปรแกรม ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพัฒนาเน้นวัตถุประสงค์ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก

2. โปรแกรมเชิงสถาบัน (Institutional Program) เน้นการพัฒนาปรับปรุงตัวบุคคล ให้ก้าวหน้า เน้นการสอน เนื้อหาพื้นฐานทางด้านวิทยาการ (Discipline) การกำหนดวัตถุประสงค์ เน้นวัตถุประสงค์จากความรู้ในวิทยาการ เป็นโปรแกรมที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่ชัดเจน มีการลำดับจัดวางเนื้อหาเป็นไปตามหลักวิชา การประเมินผลมุ่งวัดที่ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดการพัฒนาส่วนบุคคล กิจกรรมในการถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการเรียนการสอน

3. โปรแกรมเชิงสารสนเทศ (Informational Program) เน้นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ระหว่างผู้จัดโปรแกรมกับผู้เรียนผ่านระบบสารสนเทศเน้นข้อมูลความรู้ที่มาจากกรวิจัย ภูมิปัญญา มาตรการใหม่ ๆ วิธีการใช้ความรู้เน้นการถ่ายโอนเนื้อหาสาระที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้ทันทีการประเมินเน้นที่จำนวนผู้เรียน และปริมาณของสารสนเทศที่เผยแพร่ออกไป

3. องค์ประกอบของโปรแกรม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่าน ได้อธิบายองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้

ธำรง บัวศรี (2542) ได้อธิบายองค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกได้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา
- 2) จุดมุ่งหมายโปรแกรม
- 3) รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร

- 4) จุดประสงค์รายวิชา
- 5) เนื้อหา
- 6) จุดประสงค์ของการเรียนการสอน
- 7) วิธีการพัฒนา
- 8) กลยุทธ์การเรียนการสอน
- 9) การประเมินผล
- 10) วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

Caffarella (2002) ได้อธิบายองค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกได้

10 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน
- 2) การระบุแนวคิดของโปรแกรม
- 3) การจัดลำดับความคิดของโปรแกรม
- 4) การพัฒนาวัตถุประสงค์
- 5) การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้
- 6) การสร้างแผนการประเมินผล
- 7) การกำหนดรูปแบบตารางเวลาความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่
- 8) การออกแบบแผนการสอน
- 9) การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง
- 10) การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

สุมิตรา พงศธร (2550) ได้อธิบายองค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกได้

5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) จุดมุ่งหมาย (Aims)
- 2) เป้าหมาย (Goals)
- 3) วัตถุประสงค์ (Objectives)
- 4) เนื้อหาวิชา (Content)
- 5) กิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities)

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้อธิบายองค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกได้

4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) จุดมุ่งหมายของโปรแกรม
- 2) เนื้อหาสาระ
- 3) กระบวนการจัดการเรียนรู้
- 4) การประเมินผล

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ได้อธิบายองค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกได้

5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) หลักการ
- 2) วัตถุประสงค์
- 3) เนื้อหา
- 4) วิธีดำเนินการ
- 5) การประเมินผลโปรแกรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรม ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาากาฬสินธุ์ ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาากาฬสินธุ์

นักวิชาการ	อัคร บัวศรี (2542)	Caffarella (2002)	สุมิตรา พงศธร (2550)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554)	พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
องค์ประกอบของโปรแกรม								
1. วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	5	100.0	1*
2. การประเมินผลโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	5	100.0	1*

ตาราง 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ (ต่อ)

นักวิชาการ								
องค์ประกอบของโปรแกรม	ดำรง บัวศรี (2542)	Caffarella (2002)	สมิตรา พงศธร (2550)	สุวัฒน์ จตุสุวรรณ์ (2554)	พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
3. หลักการ	✓	✓	✓		✓	4	80.0	2
4. วิธีการพัฒนา	✓	✓	✓		✓	4	80.0	2
5. โครงสร้าง	✓	✓				2	40.0	4
6. การออกแบบแผนการสอน	✓	✓				2	40.0	4
7. เนื้อหาและกิจกรรม	✓		✓	✓	✓	4	80.0	2
8. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน	✓					1	20.0	5
9. กระบวนการพัฒนา		✓	✓	✓		3	60.0	3
10. การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง		✓				1	20.0	5
11. การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน		✓				1	20.0	5
รวม	8	9	6	4	5			

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ จากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางแสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลื่นธุ์ ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม มีทั้งหมด 11 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ 4 ขึ้นไป

ได้องค์ประกอบจำนวน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการ
 2. วัตถุประสงค์
 3. เนื้อหาและกิจกรรม
 4. วิธีการพัฒนา
 5. การประเมินผลโปรแกรม
4. การพัฒนาโปรแกรม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้อธิบายการพัฒนาโปรแกรม ดังนี้

Bar (1990) ได้อธิบายรูปแบบของโปรแกรม 5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมิน (Assessment)

- 1.1 ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา
- 1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน
- 1.3 ประเมินทรัพยากรได้แก่บุคลากรเงินและทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Planning)

- 2.1 การพัฒนาที่วางแผน
- 2.2 กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และการประเมินผล
- 2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ
- 2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
- 2.6 กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

- 3.1 กำหนดความรับผิดชอบเช่นทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ
- 3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- 3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-Assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้

จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

อუნตา นพคุณ (2546) ได้อธิบายกระบวนการพัฒนาโปรแกรมมีขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

- ผู้รับบริการ
- ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกลุ่มผู้รับบริการ ว่าเป็นใคร มีภูมิหลังอย่างไร
 - ขั้นตอนที่ 2 ระบุเนื้อหาให้ สอดคล้องกับประสบการณ์และภูมิหลังของกลุ่ม
 - ขั้นตอนที่ 3 กำหนดการเรียนการสอน
 - ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนการสอนไปปฏิบัติ
 - ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโครงการ

วีโรจน์ สารรัตนะ (2556) ได้อธิบายขั้นตอนการวินิจฉัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม
- การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา
- ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ
- ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม
- ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือ ประเมินโปรแกรมในภาคสนาม
- ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนามการทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนามจริง

Styles (1990) ได้อธิบายรูปแบบและกระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1. การประเมินความต้องการ (Needs Assessment)
- ขั้นตอนที่ 2. การจัดตั้งวัตถุประสงค์ (Goal Setting)
- ขั้นตอนที่ 3. การตั้งทีมงานวางแผน (Planning Team)
- ขั้นตอนที่ 4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)
- ขั้นตอนที่ 5. การประเมินผล (Evaluation)
- ขั้นตอนที่ 6. การนำไปใช้ (Modes of Implementation)
- ขั้นตอนที่ 7. การจัดการทรัพยากร (Resource Management)
- ขั้นตอนที่ 8. การประเมินสิ่งแวดล้อม (Environment Assessment)

(Carolyn Barratt and others, 2013) ได้อธิบายขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรม
ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze the training need) เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางาน ต้องคำนึงถึงอะไร คือ ความรู้ อะไร คือ ทักษะ และทัศนคติของผู้ที่รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์ นอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาระยะเวลาของการ ฝึกอบรม พร้อมทั้งวิธีการ แนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้ เรียนรู้และเครื่องมือ หรือทรัพยากรที่มี

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the training program) โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐานซึ่งเป็นผลจากขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย การระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตามจุดประสงค์ เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรม แสดงเป็นวิธีการฝึกอบรมให้ผู้เข้า อบรมได้เห็นชัดเจน อาจนำเสนอได้หลายวิธี เช่น โดยการสอนในห้องเรียนทางออนไลน์หรือใช้วิธีการ ผสมผสานทั้งสองแบบก็ได้ โดยการออกแบบในขั้นตอนนี้อาจสร้างเค้าร่างหรือ เค้าโครงเนื้อเรื่องที่จะช่วย ในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop the training program) ในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัสดุอื่น ๆ ที่สร้างขึ้น ในระหว่างขั้นตอนการออกแบบเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม วัสดุนี้อาจรวมถึงส่วนประกอบ ของการฝึกอบรมออนไลน์ และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในช่วงนี้ยังอาจจะพัฒนา วิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ขึ้นอยู่กับวิธีการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (Implement the training program) ขั้นตอนการนำโปรแกรมไปใช้นั้นบางครั้งเรียกว่าขั้นตอนการจัดส่งหรือขั้นตอนการส่งมอบ ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะต้องทำการการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นคำสั่ง หรือการฝึกที่ใช้ทางออนไลน์ ในห้องเรียนหรือผ่านวิธีอื่น ๆ ครั้งแรกของการวิธีการฝึกอบรม หรือวิธีการสอนบางครั้งจะถูกเรียกว่า “การนำร่อง”

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the training program) ขั้นตอนการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะสามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ ตามที่ระบุเป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม

โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผล สามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในการออกแบบ การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า การพัฒนาโปรแกรม หมายถึง แนวทางในการพัฒนาทักษะที่มีขั้นตอน และกระบวนการที่ชัดเจนโดยมีการมอบหมายหน้าที่ให้แก่ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเต็มศักยภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยได้นำมา วิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักวิชาการ	การพัฒนาโปรแกรม					ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
	Barr and Keating (1990)	Styles (1990)	อันตา นพคุณ (2546)	Carolyn Barratt และคณะ (2556)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2556)			
1. การวิเคราะห์ความจำเป็น	✓	✓	✓	✓	✓	5	100.0	1
2. การประเมินผลโปรแกรม	✓	✓	✓	✓		4	80.0	2
3. การวางแผนโปรแกรม	✓	✓	✓		✓	4	80.0	2
4. การกำหนดวัตถุประสงค์โปรแกรม	✓	✓		✓	✓	4	80.0	2
5. การออกแบบโปรแกรม	✓		✓	✓	✓	4	80.0	2
6. การสร้างโปรแกรม	✓			✓		2	40.0	4
7. การตัดสินใจเชิงบริหารโปรแกรม	✓					1	20.0	5
8. การใช้โปรแกรม		✓		✓	✓	3	60.0	3
9. การพัฒนาบุคลากร		✓				1	20.0	5
10. การจัดการทรัพยากร		✓				1	20.0	5
รวม	7	7	4	6	5			

จากการวิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ดังแสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่าการวิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ได้จากการสังเคราะห์ มีจำนวน 14 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ 4 ขึ้นไป ได้ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น
- 2) การกำหนดวัตถุประสงค์โปรแกรม
- 3) การวางแผนโปรแกรม
- 4) การออกแบบโปรแกรม
- 5) การประเมินผลโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัณฐาน มีเนื้อหาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2) ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 3) คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

มีวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 3 วิธีการ ดังนี้

- 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
- 2) การศึกษาดูงาน
- 3) การฝึกอบรม

มีองค์ประกอบของโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) หลักการ
- 2) วัตถุประสงค์
- 3) เนื้อหาและกิจกรรม
- 4) วิธีการพัฒนา
- 5) การประเมินผลโปรแกรม

มีการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ความจำเป็น
- 2) การกำหนดวัตถุประสงค์โปรแกรม
- 3) การวางแผนโปรแกรม
- 4) การออกแบบโปรแกรม
- 5) การประเมินผลโปรแกรม

พหุ อนุ ทิโต ชิว

บริบทสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์

กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ (2566) ได้กล่าวถึงข้อมูลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์

1. บริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ บริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดแบบกระจายอำนาจ โดยแบ่งเป็น 8 สหวิทยาเขต จำนวนสถานศึกษา 32 แห่ง ดังนี้

1. เมืองภาพลันธุ์ สถานที่ตั้งสหวิทยาเขตโรงเรียนอนุกุลนารี
มีจำนวนสถานศึกษา 4 แห่ง ดังนี้

- 1.1 โรงเรียนหนองสอพิตยาคม
- 1.2 โรงเรียนแก่นาจารย์วิทยาคม
- 1.3 โรงเรียนเหล่านาแกวิทยานุสรณ์
- 1.4 โรงเรียนเมืองเหนือวิทยาคม

2. เมืองฟ้าแดด สถานที่ตั้งสหวิทยาเขตโรงเรียนร่องคำ
มีจำนวนสถานศึกษา 5 แห่ง ดังนี้

- 2.1 โรงเรียนจำปาหลวงวิทยาคม
- 2.2 โรงเรียนโคกศรีเมือง
- 2.3 โรงเรียนธัญญาพัฒน์วิทย์
- 2.4 โรงเรียนฟ้าแดดสูงยางวิทยาคาร
- 2.5 โรงเรียนดอนไทรงามพิทยาคม

3. ท่าม่วงชัยขันธุ์ สถานที่ตั้งสหวิทยาเขตโรงเรียนโนนศิลาพิทยาคม
มีจำนวนสถานศึกษา 3 แห่ง ดังนี้

- 3.1 โรงเรียนดงกลางพัฒนศึกษา
- 3.2 โรงเรียนนามะเขือพัฒนศึกษา
- 3.3 โรงเรียนโนนศิลาวิทยาคม

4. ยางตลาดฮ่องชัย สถานที่ตั้งสหวิทยาเขตโรงเรียนยางตลาดวิทยาคาร
มีจำนวนสถานศึกษา 5 แห่ง ดังนี้

- 4.1 โรงเรียนโนนสูงวิทยาคม

4.2 โรงเรียนฮ่องชัยวิทยาคม

4.3 โรงเรียนเขาพระนอนวิทยาคม

4.4 โรงเรียนวังมนวิทยาคาร

4.5 โรงเรียนไตรรัตน์วิทยาคม

5. ห้วยเม็กหนองกุ้งศรี สถานที่ตั้งสหวิทยาเขตโรงเรียนหัวหินวัฒนาลัย

มีจำนวนสถานศึกษา 5 แห่ง ดังนี้

5.1 โรงเรียนคำเจริญวิทยาคม

5.2 โรงเรียนหัวหินวัฒนาลัย

5.3 โรงเรียนหนองบัวไชยวารพิทยาสรรพ์

5.4 โรงเรียนวังลิ้นฟ้าวิทยาคม

5.5 โรงเรียนมัธยมภู่อังพัฒนวิทย์

6. วังนารายณ์ สถานที่ตั้งสหวิทยาเขตโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย

มีจำนวนสถานศึกษา 4 แห่ง ดังนี้

6.1 โรงเรียนสามขาสว่างวิทย์

6.2 โรงเรียนนาโคร์พิทยาสรรพ์

6.3 โรงเรียนพุทโธภาวนาประชาสรรค์

6.4 โรงเรียนโนนคำวิทยา

7. สมเด็จ สถานที่ตั้งสหวิทยาเขตโรงเรียนประชารัฐพัฒนศึกษา

มีจำนวนสถานศึกษา 4 แห่ง ดังนี้

7.1 โรงเรียนแก้วเสด็จพิทยาคม

7.2 โรงเรียนประชารัฐพัฒนศึกษา

7.3 โรงเรียนบัวสามัคคีพิทยาสรรพ์

7.4 โรงเรียนผาเสวยรังสรรค์

8. พลับพลา สถานที่ตั้งสหวิทยาเขตโรงเรียนบ้านนาคูพัฒนา “กรบ.กลางอุปถัมภ์”

จำนวนสถานศึกษา 2 แห่ง ดังนี้

8.1 โรงเรียนมอสวนชิงพิทยาสรรพ์

8.2 โรงเรียนบ่อแก้วพระเทพวิศิษฎ์พัฒนา

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์บริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดแบบกระจายอำนาจ แบ่งเป็น 8 สหวิทยาเขต มีสถานศึกษาขนาดเล็กรวมทั้งหมด 32 แห่ง

2. จำแนกสถานศึกษาตามขนาดและจำนวนนักเรียน กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2566)

ตาราง 10 ข้อมูลขนาดและจำนวนสถานศึกษาขนาดเล็ก

ประเภท/ขนาด	จำนวนนักเรียน	จำนวน (โรงเรียน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	1 - 119 คน	32

3. ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยในปีการศึกษา 2566 มีการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1) นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เข้าสอบ ได้แก่ วิชาภาษาไทย จำนวน 3,625 คน วิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 3,496 คน วิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 3,611 คน และวิชาวิทยาศาสตร์ จำนวน 3,535 คน ของทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์

2) นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่เข้าสอบ ด้วยระบบดิจิทัล (Digital Testing) ได้แก่ วิชาภาษาไทย จำนวน 1,319 คน วิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 1,266 คน วิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 1,288 คน วิชาวิทยาศาสตร์ จำนวน 1,281 คน และวิชาสังคมศึกษาฯ จำนวน 1,248 คน ของทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์

4. ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O NET) ปีการศึกษา 2566 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างเขตพื้นที่และระดับประเทศ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2566)

วิชา	จำนวนนักเรียน (คน)	คะแนนเฉลี่ย		
		ประเทศ	เขตพื้นที่	ผลต่าง
ภาษาไทย	3,625	50.73	49.23	-1.50
ภาษาอังกฤษ	3,496	31.76	29.37	-2.39
คณิตศาสตร์	3,611	25.38	22.90	-2.48
วิทยาศาสตร์	3,535	29.39	28.65	-1.28
เฉลี่ยรวม		34.45	32.54	-1.91

ตาราง 12 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 – 2566 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2566)

วิชา	คะแนนเฉลี่ย		เปรียบเทียบ 2565 กับ 2566
	2565	2566	
ภาษาไทย	51.71	49.23	-2.48
ภาษาอังกฤษ	29.63	29.37	-0.26
คณิตศาสตร์	22.53	22.90	+0.37
วิทยาศาสตร์	32.62	28.65	-3.97
เฉลี่ยรวม	34.12	32.54	-1.58

5. ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O NET) ปีการศึกษา 2566 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ด้วยระบบดิจิทัล (Digital Testing) กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2566)

ตาราง 13 คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างเขตพื้นที่และระดับประเทศ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2566)

วิชา	คะแนนเฉลี่ย		
	ประเทศ	เขตพื้นที่	ผลต่าง
ภาษาไทย	40.78	40.14	-0.64
สังคมศึกษา	33.09	32.22	-0.87
ภาษาอังกฤษ	26.19	25.29	-0.90
คณิตศาสตร์	19.96	18.37	-1.59
วิทยาศาสตร์	29.09	28.32	-0.77
เฉลี่ยรวม	29.82	28.87	-0.95

ตาราง 14 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 – 2566 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2566)

วิชา	คะแนนเฉลี่ย		เปรียบเทียบ 2565 กับ 2566
	2565	2566	
ภาษาไทย	43.45	40.14	-3.31
สังคม	32.69	32.22	-0.47
ภาษาอังกฤษ	21.89	25.29	+3.40
คณิตศาสตร์	20.09	18.37	-1.72
วิทยาศาสตร์	27.67	28.32	+0.65
เฉลี่ยรวม	29.16	28.87	-0.29

ตาราง 15 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามขนาดสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2566)

ขนาดสถานศึกษา	คะแนนเฉลี่ย				
	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	เฉลี่ยรวม
คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ	50.73	31.76	25.38	29.93	34.45
ขนาดเล็ก	44.33	26.51	20.32	27.48	29.66
ขนาดกลาง	46.03	28.11	21.96	27.48	30.99
ขนาดใหญ่	48.38	28.53	22.76	27.78	31.86
ขนาดใหญ่พิเศษ	52.14	31.05	24.00	29.70	34.22

จากตาราง 15 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2566 พิจารณาตามขนาดสถานศึกษาในสังกัด พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายวิชา พบว่า วิชาภาษาไทย ขนาดสถานศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ขนาดใหญ่พิเศษ รองลงมา ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ ส่วนวิชาภาษาอังกฤษ พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ ส่วนวิชาคณิตศาสตร์ พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ และวิชาวิทยาศาสตร์ พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ตามลำดับ

พูน ปณ ทิโต ชเว

ตาราง 16 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ด้วยระบบดิจิทัล (Digital Testing) ตามขนาดสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2566)

ขนาด สถานศึกษา	คะแนนเฉลี่ย					
	ภาษาไทย	สังคม ศึกษา	ภาษาอังกฤษ	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	เฉลี่ย รวม
คะแนนเฉลี่ย ระดับประเทศ	40.78	33.09	26.19	19.96	29.09	29.82
ขนาดเล็ก	35.25	30.45	22.48	15.90	27.17	26.25
ขนาดกลาง	38.47	32.01	23.47	17.05	29.64	28.13
ขนาดใหญ่	42.74	33.63	26.82	18.92	27.92	30.01
ขนาดใหญ่ พิเศษ	45.36	35.87	33.29	25.53	32.35	34.48

จากตาราง 16 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ด้วยระบบดิจิทัล (Digital Testing) ตามขนาดสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายวิชา พบว่า วิชาภาษาไทย ขนาดสถานศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ขนาดใหญ่พิเศษ รองลงมา ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ ส่วนวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ ส่วนวิชาภาษาอังกฤษ พบว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ และวิชาวิทยาศาสตร์ พบว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ตามลำดับ

7. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาการพลินธุ์ กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาการพลินธุ์ (2566)

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีด
ความสามารถในการแข่งขัน

2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา
ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

2. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้
มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีความสามารถ
ในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global
Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้
และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ 1 การเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียน
ทุกคน

1.1 เป้าหมาย

- 1) ผู้เรียนทุกระดับได้มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาที่เหมาะสมตามวัย
- 2) ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ได้รับโอกาสทางการศึกษา
อย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาภาคบังคับ
- 3) ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับโอกาส
ทางการศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4) เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ
- 5) ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 6) เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน
ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21

2.1 เป้าหมาย

- 1) ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลัก
ของชาติ และยึดมั่น การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจ
ในความเป็นไทย
- 2) ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ
ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- 3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันทต่อการ
เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐาน
วิชาชีพ และจิตวิญญาณความเป็นครู
- 4) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน
(Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 5) สถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบ
การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการ
ที่หลากหลาย ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

กลยุทธ์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

3.1 เป้าหมาย

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ และสถานศึกษา
ในสังกัดมีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการ
อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ และสถานศึกษา
ในสังกัดมีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน
- 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ และสถานศึกษา
ในสังกัดมีระบบการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะอัตราค่าจ้างและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ
เหมาะสมกับบริบท

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ และสถานศึกษา
ในสังกัดมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

5) สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์
ทั้ง 55 โรงเรียนได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบท
กลยุทธ์ที่ 4 การส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

4.1 เป้าหมาย

- 1) ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลด้านความปลอดภัย และสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ
- 2) สถานศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) สถานศึกษา ได้รับการส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน
- 4) ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ

8. รายงานการสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) และการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและโอกาสของสถานศึกษา

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในสังกัด คือ

1. โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดมีแนวโน้มสูงขึ้น และครูปฏิบัติการสอนไม่ครบชั้นเรียน ไม่ครบกลุ่มสาระการเรียนรู้ และขาดแคลนครูในสาขาที่จำเป็น
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังไม่เป็นที่น่าพอใจ อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ไว้
3. โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดแคลนอาคารประกอบ สิ่งก่อสร้างอื่น เนื่องจากชำรุดทรุดโทรมก่อสร้างมานาน และขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
4. การดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษายังไม่ครอบคลุมประเด็นปัญหาและความต้องการของเด็กและเยาวชน และปรับไม่ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้เกิดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียนอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น

5. การร่วมมือบริหารจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังมีน้อย

เนื่องจากชุมชน หรือผู้ประกอบการ มักจะมอบหมายให้โรงเรียนเมื่อมีการเสนอความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ

1. พัฒนาครูสู่มืออาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเน้นโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดแคลนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาหลัก และโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์นักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตาม สถานศึกษา ในสังกัด การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ และสื่อสารภาษาที่สาม และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่ลงมือปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
3. ควรจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาเพิ่มตามความขาดแคลน
4. ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง เพื่อช่วยเหลือเด็กกลุ่มเสี่ยงที่มีแนวโน้มออกกลางคันให้ศึกษาต่อจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ควรมีการส่งเสริมสนับสนุน องค์กรและบุคคลให้มีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น
6. พัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง หรือเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และแผนการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

จุดเด่น

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน จุดเด่นที่พบมากที่สุด คือ ด้านการมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ ด้านการมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด และด้านความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ร้อยละ 65.44 รองลงมาคือ ด้านสุขภาพทางร่างกาย และจิตสังคม ร้อยละ 61.82 และด้านการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง และหลากหลาย ร้อยละ 54.55 ตามลำดับ
2. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จุดเด่นที่พบมากที่สุด คือ ด้านการมีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ร้อยละ 67.27 รองลงมา คือ ด้านการรับเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา ร้อยละ 61.82 และด้านการพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน ตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย และด้านการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ร้อยละ 56.36 ตามลำดับ
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จุดเด่นที่พบมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกร้อยละ 58.18 รองลงมาคือ ด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ร้อยละ 56.36 และด้านการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ร้อยละ 41.82 ตามลำดับ

จุดที่ควรพัฒนา

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ด้านความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ร้อยละ 20.00 รองลงมาคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ร้อยละ 16.36 และด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา ร้อยละ 14.55 ตามลำดับ
2. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการจัด เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 20.00 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ร้อยละ 5.45 และด้านการพัฒนา วิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย และด้านการจัด สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ร้อยละ 7.27 ตามลำดับ
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 10.91 รองลงมาคือ ด้านการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน ร้อยละ 9.09 และด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ร้อยละ 7.27 ตามลำดับ

แผนการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นสถานศึกษามีแผนการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ดังนี้

1. ด้านคุณภาพผู้เรียน มีแผนการดำเนินงานมากที่สุด คือ ด้านการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา และด้านความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ร้อยละ 90.91 รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ
2. ด้านการมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ร้อยละ 89.09 และด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา ด้านสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม ร้อยละ 87.27 ตามลำดับ
3. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ มีแผนการดำเนินงานมากที่สุด

คือ ด้านการมีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา และด้านการดำเนินงานพัฒนาวิชาการ ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ 89.09 รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ จัดเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 87.27 และด้านการจัดสภาพแวดล้อม ทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และจัดเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ ๘๗.๒๗ ตามลำดับ

4. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีแผนการดำเนินงาน มากที่สุด คือ ด้านการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ร้อยละ ๘๐.๘๑ รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ร้อยละ ๘๗.๒๗ และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ร้อยละ ๘๓.๖๔ ตามลำดับ

9. แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) กลุ่มนโยบาย และแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันจู้ (2566) สรุปประเด็นสำคัญที่พบจากการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) สรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันจู้

ตาราง 17 จุดแข็ง จุดอ่อน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กลุ่มนโยบายและ แผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันจู้ (2566)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. เทคโนโลยีในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารนโยบายได้อย่างรวดเร็ว	1. นโยบายการกระจายอำนาจมีข้อจำกัด การปฏิบัติในบางภารกิจ และไม่ปฏิบัติตาม สภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น
2. การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีการมอบหมาย บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ตรงตามความรู้ ความสามารถ	2. การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ขาดการต่อเนื่อง ไม่ครอบคลุม
3. วัฒนธรรมองค์กรมีความรักและความสามัคคี ทำให้เกิดการประสานงานที่ดี	3. โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมาก
4. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง	4. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ ต่อการบริหารจัดการ
	5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ
	6. จำนวนนักเรียนของโรงเรียนลดลง

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>5. มีเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ทำให้การบริหารงานทั้ง 4 งานตามโครงสร้างเกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ</p> <p>6. โรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และมีระบบประกันคุณภาพทางการศึกษา</p> <p>7. มีสถานศึกษาในสังกัดที่กระจายทั่วทั้งจังหวัด ส่งผลให้ประชากรวัยเรียนได้รับบริการอย่างทั่วถึง และมีแหล่งเรียนรู้ในชุมชนที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>อย่างต่อเนื่อง</p> <p>7. การใช้บริการอินเทอร์เน็ตบางส่วน มีข้อจำกัดและล่าช้า สัญญาณเข้าไม่ถึงพื้นที่ห่างไกลกันดาร</p> <p>8. อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ทันสมัย และไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p>

ตาราง 18 โอกาส อุปสรรค ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาากาฬสินธุ์

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>1. สถานการณ์โควิด ทำให้มีการใช้เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน ของครูและนักเรียน</p> <p>2. เทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถสืบค้น นโยบายต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี/อินเทอร์เน็ต/ระบบออนไลน์โดยภาคประชาชนมีจำนวนมาก นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา สามารถเข้าถึงสื่อ ศึกษาค้นคว้าความรู้ที่ทันสมัยได้ง่าย และรวดเร็ว</p> <p>4. ผู้ปกครอง ประชาชน และภาคเอกชน ตระหนักในความสำคัญและยินดีร่วมสนับสนุน การจัดการศึกษา</p> <p>5. การคมนาคม ติดต่อสื่อสารมีความสะดวก และรวดเร็ว</p>	<p>1. นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย</p> <p>2. สถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดแคลนครู ครูไม่ครบ ตามกลุ่มสาระ ครูบางส่วนสอนไม่ตรงตามวุฒิ วิชาเอก และมีภาระงานมากนอกเหนือ จากงานการสอน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p> <p>3. ผู้ปกครองมีรายได้ต่ำ มีฐานะยากจน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตร/รับจ้าง รายได้ขึ้นอยู่กับราคาพืชผลทางการเกษตร ส่งผลต่อการจัดหาอุปกรณ์สนับสนุนการเรียน การสอนของบุตรหลาน</p> <p>4. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรถูกปรับลดลง อย่างต่อเนื่อง</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
6. วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีหลากหลาย ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการปลูกฝังให้ผู้เรียนรักชาวัฒนธรรม ประเพณีที่ดึงดูดใจให้ดำรงอยู่ต่อไปอย่างมีคุณภาพ	

10. ปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล (2563)

1. สถานศึกษาแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาลโดยคิดเป็นรายหัวนักเรียน ทำให้สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่าส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง

2. ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน (สพฐ. กำหนด สัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน) ทำให้เกิดปัญหาการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย สถานศึกษาขนาดเล็กจึงประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน ครูไม่ครบทุกสาขาวิชา โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติชั้น ม.3 และ ม.6 ของโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. รอบที่ 2 ซึ่งพบว่าโรงเรียนที่ไม่ผ่านการประเมินส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะมาตรฐานด้านผู้เรียน

3. อัตราการเกิดของประชากรลดลง ภาวะประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหานักเรียนออกกลางคัน ส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น

4. นโยบายจัดการโรงเรียนขนาดเล็กขาดความต่อเนื่อง แนวทางการดำเนินการไม่ชัดเจน มีทั้งการส่งเสริมสนับสนุน การยุบรวมโรงเรียน หรือไม่ให้ยุบเลิกโรงเรียนขนาดเล็ก

5. ความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปเรียนโรงเรียนในเมือง

6. ผู้ปกครอง และชุมชน มีความหวงแหนโรงเรียน มีความต้องการคงสภาพโรงเรียนในชุมชน ไม่ต้องการให้ยุบเลิกสถานศึกษา เนื่องจากไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการดำเนินนโยบาย และขาดความมั่นใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียนดีใกล้บ้าน รวมถึงสถานการณ์ความไม่สงบในบางพื้นที่

7. ครูไม่ต้องการให้ยุบเลิกสถานศึกษา เนื่องจากมีความผูกพันกับโรงเรียน และไม่ต้องการไปอยู่โรงเรียนอื่น กังวลกับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ

8. โรงเรียนขนาดเล็กมีลักษณะพื้นที่ตั้งของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นแบบ Stand Alone เช่น บนพื้นที่สูงหรือที่ตั้งห่างไกล ไม่สามารถดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กได้ครบทุกโรงเรียน

9. โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจน ทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อมาสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน

11.แนวทางการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล (2563)

1. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพการศึกษา
- 2) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ให้สูงขึ้น

2. เป้าหมาย

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีผลการทดสอบ O-NET เพิ่มขึ้นในแต่ละปีการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละที่กำหนด
- 2) ผู้ปกครองนักเรียน ครูและผู้มีส่วนได้เสีย มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3. การดำเนินงาน

- 1) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภาพลันธุ์ ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ จัดทำแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้ครอบคลุมในด้านการจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการพัฒนาใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีและด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 2) ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การใช้สื่อที่หลากหลายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 3) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภาพลันธุ์และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจัดทำโครงการและกิจกรรม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาขนาดเล็ก

4) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จัดระบบการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก
แบบบูรณาการ

5) ดำเนินการวิจัย ผลจากการควรวรรณโรงเรียน รูปแบบการบริหารจัดการของ
โรงเรียนที่ไม่ประสงค์ควรวรรณ ปัญหา/อุปสรรคและแนวทางการดำเนินการต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษา สหวิทยาเขตสตึก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก เพื่อพัฒนาคู่มือพัฒนา
สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32 การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะคือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน
และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะ ด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศติดตาม โดยมีเป้าหมาย
เป็นครูผู้สอนในสหวิทยาเขตสตึกที่สมัครใจ จำนวน 13 คน เข้าร่วมศึกษาและเป็นผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือ
ที่ใช้ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบประเมิน
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และระยะที่ 3
การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสตึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบ
สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 4 องค์ประกอบ คือ 1. การออกแบบการเรียนรู้ 2. จัดการเรียนรู้
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3. การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 4. การวัดประเมินผลการเรียนรู้
โดยผลการวิจัยด้านสภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขต

สติ๊ก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ การออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสติ๊ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สภาพที่พึงประสงค์สมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงข้อมูลจากมากที่สุด ได้แก่ การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ การออกแบบการเรียนรู้ และการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ ในขณะที่ความจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ กำหนดการวัดและประเมินผลการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมา คือ การวิเคราะห์พื้นฐานผู้เรียน และบริบทการเรียนรู้ และน้อยที่สุด คือ เลือกใช้เทคนิคการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา ตามลำดับ การพัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสติ๊ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1. ความเป็นมาและความสำคัญ 2. วัตถุประสงค์ 3. วิธีดำเนินการ 4. การติดตามและประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สหวิทยาเขตสติ๊ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

อภิवास โพรธิตาทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 และเพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยมีประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำนวน 2,189 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางเคจซีเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1997) โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ได้นำผล

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อให้สัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

1. การออกแบบการเรียนรู้
2. การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ
3. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และ
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ตามสภาพจริง สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าอยู่ใน ระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ประกอบด้วย 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. เนื้อหาและสาระสำคัญ มี 4 หน่วย ประกอบด้วย หน่วยที่ 1 การออกแบบการเรียนรู้ หน่วยที่ 2 การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด และการลงมือปฏิบัติ หน่วยที่ 3 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และหน่วยที่ 4 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 4. วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง และการฝึกอบรมและสัมมนา 5. การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ผลการประเมินโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

วทันวิภา บุคตีสี่ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เพื่อออกแบบ สร้าง และประเมิน

โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 มหาสารคาม การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน
 สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 322 คน สุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ
 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 1 คน จากโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี
 จำนวน 2 โรงเรียน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม
 และแบบสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี
 ความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการ
 เรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ
 ตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 7 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สภาพปัจจุบันของการจัดการ
 เรียนรู้เชิงรุกของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 ของครูเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการออกแบบการเรียนรู้
 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้
 ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

2. โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 มหาสารคาม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1. หลักการ 2. วัตถุประสงค์ 3. เนื้อหา 4. กระบวนการ
 จัดการเรียนรู้ และ 5. การวัดและประเมินผล โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1
 ด้านการออกแบบการเรียนรู้ Module 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ
 Module 3 ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และ Module 4
 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวม
 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

วีรยุทธ ด้วงใย (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ และแก้ปัญหาโดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา โดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 2) ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา โดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก การดำเนินการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในเขตพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครปีการศึกษา 2565 จาก 3 โรงเรียนๆ ละ 30 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แผนการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา โดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและแบบวัดความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาและ 3) แบบสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ใช้เวลาในการทดลอง 24 ชั่วโมง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนด้วยสถิติทดสอบทีแบบไม่อิสระ (Paired Sample t-test) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์และคะแนนความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหากับเกณฑ์ที่กำหนดด้วยสถิติทดสอบที (One Sample t-test) ผลการวิจัย พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น (Active) โดยการพูด ฟัง อ่าน เขียน มีการอธิบาย อภิปราย วิเคราะห์และแก้ปัญหาร่วมกัน ได้สะท้อนความคิด อันจะนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ ผลการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 65 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ฯ โดยรวม อยู่ในระดับมากและข้อที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือ กิจกรรมมีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติร่วมกันอยู่ในระดับมากที่สุด

ภูมิ ประยูรโกศราช (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) หาแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก การดำเนินการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยมี จำนวน 144 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน ครูผู้สอน 130 คน และ ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัญหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีปัญหาด้านการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ออกแบบมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ คือ ควรจัดการอบรมครูให้มีความเข้าใจที่แท้จริง ด้านการจัดการเรียนรู้ คือ ควรสำรวจข้อมูลทักษะดิจิทัลของครูเพื่อวางแผนในการพัฒนา ด้านการใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ คือ ควรจัดให้มีระบบเก็บข้อมูลคลังแหล่งเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ตามสภาพจริง คือ ควรประชุมทำความเข้าใจนักเรียนและผู้ปกครองในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผลการประเมิน แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และ ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Yousif (2024) ได้ศึกษาเรื่อง “The Impact of Two Proposed Strategies Based on Active Learning on Students' Achievement at the Computer and Their Social Intelligence” ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การเรียนรู้เชิงรุกเป็นวิธีการสอนที่มีลักษณะการมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมต่าง ๆ การฝึกปฏิบัติ และโครงการภายในสภาพแวดล้อมการศึกษาที่หลากหลายและเต็มไปด้วยทรัพยากร ซึ่งครูมีบทบาทในการกระตุ้นให้นักเรียนรับผิดชอบการศึกษาของตนเอง ภายใต้การควบคุมด้านวิทยาศาสตร์และการสอน และกระตุ้นให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายการศึกษาที่มุ่งพัฒนาบุคลิกภาพที่เป็นองค์รวมสำหรับนักเรียนในปัจจุบันและในอนาคต การศึกษานี้มุ่งเน้นการเข้าใจผลกระทบของกลยุทธ์สองประการที่เสนอ ซึ่งอิงจากการเรียนรู้เชิงรุกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมปลายในการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์และความฉลาดทางสังคม โดยกลุ่มตัวอย่างการวิจัยถูกเลือกโดยเจตนา ประกอบด้วยนักเรียน 99 คน กลุ่มทดลองแรก ประกอบด้วยนักเรียน 33 คน ที่ได้รับการสอนตามกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกกลยุทธ์แรกที่เสนอในการศึกษานี้ โดยเป็นกลุ่มทดลองที่ใช้กลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกที่กำหนดเพื่อตรวจสอบผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและความฉลาดทางสังคมของนักเรียนซึ่งได้รับการสอนตามกลยุทธ์แรกที่เสนอ ในขณะที่กลุ่มทดลองที่สองประกอบด้วยนักเรียน 33 คนที่ ได้รับการสอนตามกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกกลยุทธ์ที่สองที่เสนอในการศึกษานี้ โดยเป็นกลุ่มทดลองอีกกลุ่มหนึ่งที่ใช้กลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุก เพื่อประเมินผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและความฉลาดทางสังคมของนักเรียน กลุ่มควบคุม ซึ่งประกอบด้วยนักเรียน 33 คนที่ได้รับการสอนโดยวิธีการปกติ ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลุ่มควบคุมในการศึกษานี้ เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและความฉลาดทางสังคมกับกลุ่มที่ใช้กลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกทั้งสองกลยุทธ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1. การทดสอบความสำเร็จที่ประกอบด้วย 40 ข้อ 2. การวัดความฉลาดทางสังคมที่ประกอบด้วย 20 ข้อ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองที่ใช้กลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกทั้งสองกลยุทธ์ที่เสนอแสดงผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและความฉลาดทางสังคมได้ดีกว่ากลุ่มควบคุม

Maria K. Elwood and Daniel J. Smith (2024) ได้ศึกษาเรื่อง "Professional Development Needs for Active Learning Implementation: Insights from Recent Studies" ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจากการสอนแบบดั้งเดิมไปสู่การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ซึ่งมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนมากขึ้น การวิจัยได้สรุปความต้องการหลัก ๆ ของครูในการพัฒนาวิชาชีพสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้ ครูต้องการการฝึกอบรมที่เน้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคนิคเชิงรุก เช่น การเรียนรู้ผ่านเกม (Game-Based Learning) การศึกษาโครงการ (Project-Based Learning) และการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) ซึ่งจะช่วยเพิ่มความมีส่วนร่วมและการปฏิสัมพันธ์ของนักเรียนในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น โดยการใช้อยู่ในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา ก็เป็นสิ่งที่ครูต้องการเรียนรู้เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น การใช้เทคโนโลยีการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องการการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง

เช่น ซอฟต์แวร์การศึกษา แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ และเครื่องมือดิจิทัลที่ช่วยในการสร้างเนื้อหา การเรียนการสอน การได้รับการสนับสนุนทางเทคนิคที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพจากทีมเทคนิค หรือผู้เชี่ยวชาญก็เป็นสิ่งที่ครูต้องการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน การสนับสนุนทางอารมณ์เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพของครู ครูต้องการการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและที่ปรึกษาในการให้คำแนะนำและการสนับสนุนทางจิตใจเพื่อลดความเครียดและความวิตกกังวลจากการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน การพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการความเครียดและปัญหาในห้องเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญ การพัฒนาทักษะในการวางแผนกลยุทธ์สำหรับการนำกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกมาใช้เป็นอีกหนึ่งความต้องการสำคัญ ครูต้องการการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวางแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพและการใช้ทรัพยากรการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด การตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้สามารถช่วยให้ครูพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการนำกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียน การประเมินและปรับปรุงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุก และการปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนและเป้าหมายการเรียนรู้ การศึกษาชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งเน้นการฝึกอบรมในด้านการออกแบบการเรียนการสอน การสนับสนุนทางเทคนิค และการสนับสนุนทางอารมณ์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการนำกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูต้องการการสนับสนุนที่ครบวงจรเพื่อให้สามารถใช้เทคนิคการเรียนรู้เชิงรุกในการสอนได้อย่างเต็มที่และเพิ่มการมีส่วนร่วมของนักเรียนในกระบวนการเรียนการสอน การศึกษาเสนอแนะให้มีการจัดเตรียมการฝึกอบรมที่ครอบคลุมและการสนับสนุนที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้ครูสามารถนำกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Dr. Mark Taylor and Dr. Sofia Nguyen (2024) ได้ศึกษาเรื่อง "The Role of Teacher Competency in Successful Implementation of Active Learning: A Comparative Study" ซึ่งผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะครูมีผลต่อความสำเร็จของการเรียนรู้เชิงรุก สมรรถนะของครู ในด้านการออกแบบการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน และการใช้เทคโนโลยีการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการนำกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูที่มีความสามารถสูง ในการออกแบบและจัดกิจกรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียนจะประสบความสำเร็จมากกว่า ในการนำกลยุทธ์เชิงรุกไปใช้ในห้องเรียน ความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพ การวิจัยระบุว่าครู

ต้องการการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านในการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุก เช่น การเรียนรู้ผ่านเกม (Game-Based Learning) การศึกษาโครงการ (Project-Based Learning) และการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) นอกจากนี้ยังต้องการสนับสนุนทางเทคนิคในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากองค์กรการศึกษา การสนับสนุนจากผู้บริหารและองค์กรการศึกษามีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ครูสามารถนำกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์การศึกษาเทคโนโลยี และการช่วยเหลือทางอารมณ์ช่วยลดอุปสรรคที่ครูเผชิญและเพิ่มความสำเร็จในการสอนการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูที่ได้รับการสนับสนุนในการแบ่งปันประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานจะมีความสามารถในการนำกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ได้ดีขึ้น การทำงานร่วมกันและการเรียนรู้จากกันและกันช่วยเพิ่มทักษะและความมั่นใจของครูในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก ความท้าทายที่พบ ครูบางคนยังคงเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวเข้าสู่กลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุก เนื่องจากการขาดประสบการณ์หรือการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอ การวิจัยเสนอแนะว่าควรมีการสนับสนุนและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ครูสามารถรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ได้ การศึกษาพบว่าการพัฒนาสมรรถนะของครูและการสนับสนุนที่เหมาะสมมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการนำกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ในห้องเรียน

R.L. Hite (2024) ได้ศึกษาเรื่อง “Classifying and modeling secondary students’ active learning in a virtual learning environment through generated questions” ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การศึกษาใช้การตั้งคำถามแบบเปิดและกรอบแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุกของ (Chi and Wylie, 2014) เพื่อรวบรวมคำถามที่นักเรียนมีเกี่ยวกับเนื้อหาวิทยาศาสตร์ จากนั้นได้ทำการจัดประเภทคำถามโดยใช้วิธีการจัดประเภทเชิงอุปนัยและเชิงนิรนัยตามกระบวนการเชิงรุก การกระตุ้นความรู้ที่มีอยู่เดิม กระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การสร้างความรู้ใหม่ และกระบวนการเชิงโต้ตอบ การสร้างความเข้าใจใหม่ที่เกินขอบเขตของหลักสูตร ผลลัพธ์จากการจัดประเภทคำถามของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 151 คน ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 75 คน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 76 คน แสดงให้เห็นถึงความสามารถของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในการพัฒนาจากกระบวนการเชิงรุกไปสู่การเรียนรู้ที่สูงขึ้นและซับซ้อนมากขึ้น ขณะที่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการก้าวจากกระบวนการเชิงรุกไปสู่กระบวนการเชิงสร้างสรรค์ และจากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ไปสู่กระบวนการเชิงโต้ตอบ การมีอยู่ของกระบวนการ

เชิงโต้ตอบนี้ชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสมือนจริง เป็นสภาพแวดล้อมที่มีการมีส่วนร่วม และสามารถส่งเสริมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพได้อย่างดี

Takashi Yamada (2024) ได้ศึกษาเรื่อง "Teacher Training Programs and Their Impact on Active Learning Strategies: Evidence from Asia" ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทักษะการสอน การฝึกอบรมครูที่เน้นการสร้างทักษะการสอนที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุก เช่น การใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน ส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น การสนับสนุนทางเทคนิค โปรแกรมการฝึกอบรมที่ให้การสนับสนุนทางเทคนิค เช่น การใช้เครื่องมือดิจิทัลและเทคโนโลยีการศึกษา ช่วยเพิ่มความมั่นใจและความสามารถของครู ในการนำกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน ครูที่ได้รับการฝึกอบรมที่มีคุณภาพและการสนับสนุนที่เหมาะสมรายงานว่าประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียนดีขึ้น การมีส่วนร่วมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นเมื่อครูใช้กลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุก การเปลี่ยนแปลงในห้องเรียน การศึกษาแสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมที่มีการสนับสนุนอย่างครบถ้วนช่วยให้ครูสามารถนำกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีความหลากหลายและมีส่วนร่วมมากขึ้น งานวิจัยเสนอให้มีการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้งด้านทักษะการสอน และการสนับสนุนทางเทคนิค เพื่อช่วยให้ครูสามารถใช้กลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกได้ดีขึ้น และเพิ่มคุณภาพการศึกษาของนักเรียน

สรุปได้ว่า การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในประเทศไทยและต่างประเทศ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ของนักเรียน งานวิจัยในประเทศ เน้นการพัฒนาสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาโปรแกรมหรือคู่มือสำหรับครูมุ่งเน้นที่การเพิ่มทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในหลายพื้นที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่สภาพที่พึงประสงค์มีระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบ่งชี้ให้เห็น

ถึงความต้องการในการพัฒนาเพิ่มเติม ความต้องการจำเป็นของครูในด้านต่าง ๆ เช่น การออกแบบ การเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และการประเมินผลการเรียนรู้ได้รับการเน้นอย่างชัดเจน โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่สูง โดยเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนาในพื้นที่ที่ต้องการความสำคัญเป็นพิเศษ โดยขึ้นอยู่กับบริบทในแต่ละพื้นที่ งานวิจัยในต่างประเทศ การศึกษาได้เน้นถึงการเพิ่มความมีส่วนร่วมของนักเรียนผ่านกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุก เช่น การเรียนรู้ผ่านเกม การศึกษาโครงการ และการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมศึกษา ความรู้ด้วยตนเอง และการปฏิสัมพันธ์ของนักเรียน การพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นสิ่งสำคัญ โดยการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีการศึกษาได้รับการเสนอเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การศึกษาทั้งในและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาโปรแกรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องการการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มทักษะของครูในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ และการพัฒนาของนักเรียนในสภาพแวดล้อมการศึกษาในยุคปัจจุบัน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

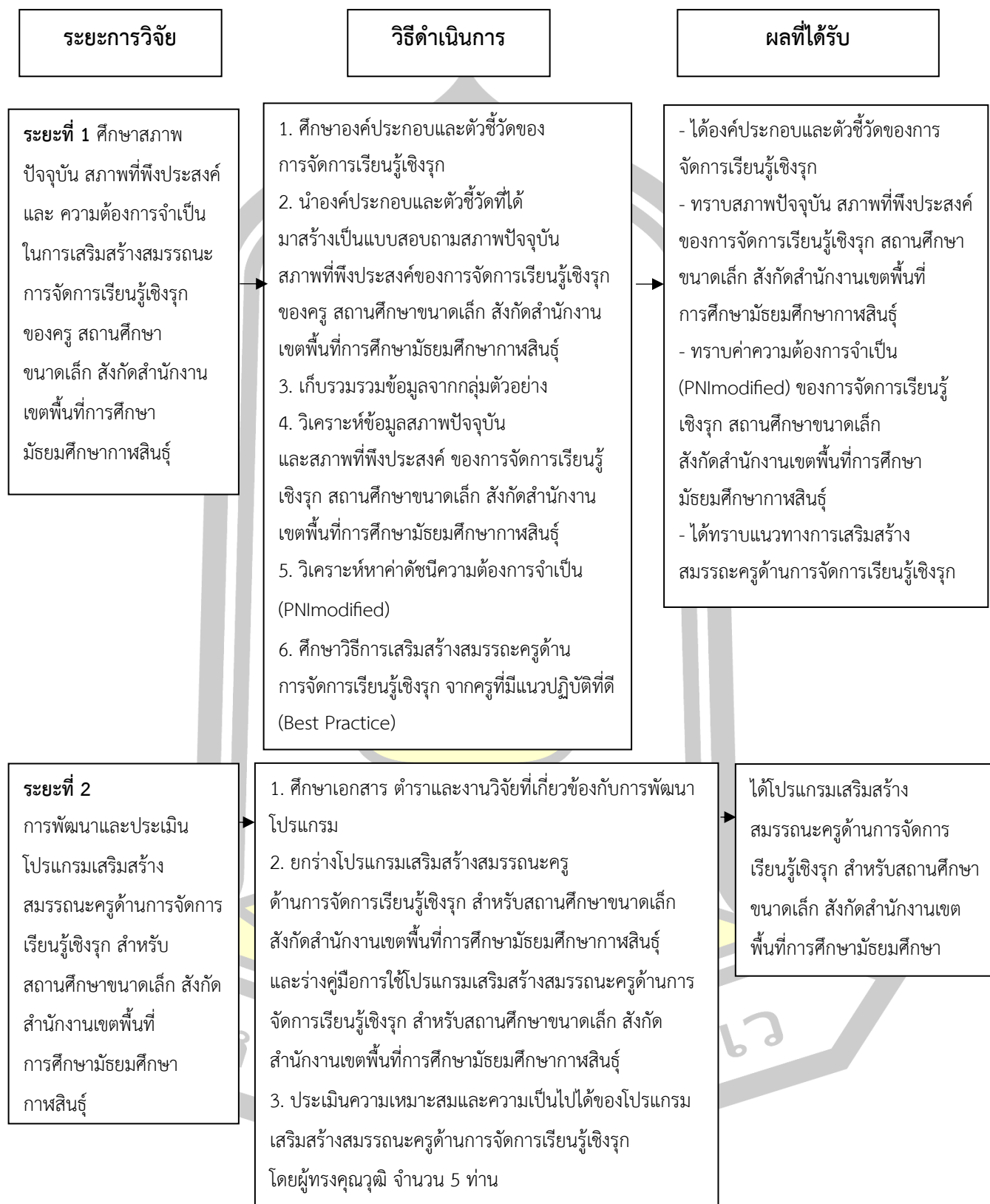
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัจจะ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัจจะ

ระยะที่ 2 การพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุสัจจะ

ระยะการวิจัย วิธีดำเนินการ และผลที่คาดหวังแสดงดังภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 1 แสดงระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์

1. ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์

1.2 ผู้วิจัยสรุป วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบ และตัวชี้วัด โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้องค์ประกอบ และตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.3 นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้มาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของตัวชี้วัดสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในการวิจัยแล้วนำไปตรวจสอบค่าดัชนีความเที่ยงตรงของข้อคำถาม

1.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ไปทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

1.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 187 คน

1.6 วิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI modified) นำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. แหล่งข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ จาก 32 โรงเรียน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 361 คน

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan และนำมาเทียบสัดส่วน จากจำนวน 361 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 187 คน

2.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งเป็นสหวิทยาเขต 8 สหวิทยาเขต ของสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาพสินธุ์ เป็นหน่วยในการสุ่ม แล้วจึงใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ ปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สหวิทยาเขต	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร (N)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n)
1. เมืองกาฬสินธุ์	4	48	25
2. เมืองฟ้าแดด	5	73	38
3. ท่าม่วงชัยรินทร์	3	30	15
4. ยางตลาดฆ้องชัย	5	67	35
5. ห้วยเม็กหนองกุงศรี	5	43	22
6. วังนารายณ์	4	39	20
7. สมเด็จ	4	40	21
8. พลับพั้ง	2	21	11
รวม	32	361	187

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 1 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

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

3.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นำข้อค้นพบที่ได้มาทำการวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence) IOC แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถามโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ กศ.ต. (สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา) ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2. นายวิญญู อุตระ ปร.ด. (คอมพิวเตอร์ศึกษา) ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์
 ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุนิเทศ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3. นางลินดา เขจรนิจ กศ.ม. (หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต) ตำแหน่งครู
 ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

4. รศ.ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา)
 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล

5. นายสุรียา โพธิ์เปี้ยศรี กศ.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัย
 มหาสารคาม ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ ตรวจสอบด้าน
 การวัดและประเมินผล

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของ
 แบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.2.6 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
 ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ตามวิธี Item Total
 Correlation บุญชม ศรีสะอาด (2554) ระหว่างคะแนนรายข้อคำถามกับคะแนนรวม โดยการคัดเลือก
 ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.200 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.050
 ซึ่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบันฯ จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.400 ถึง 0.726 มีคุณภาพ
 ผ่านเกณฑ์จำนวน 30 ข้อ ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ฯ จำนวน 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก
 ตั้งแต่ 0.448 ถึง 0.821 มีคุณภาพผ่านเกณฑ์จำนวน 30 ข้อ

3.2.7 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์
 แอลฟา (Alpha Co-Efficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมี
 ค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป บุญชม ศรีสะอาด (2554) ซึ่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบันฯ มีค่าความเชื่อมั่นทั้ง
 ฉบับเท่ากับ 0.977 ส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ฯ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.967

3.2.8 ปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
 เพื่อขอคำแนะนำ ก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.2.9 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 4.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทาง Google Form ให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบกลับ ภายใน 15 วัน
- 4.3 กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยการติดตามของผู้วิจัยได้กลับคืน
- 4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดการกระทำข้อมูล

- 5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

1) ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุดให้ค่าคะแนน 5 คะแนน
- มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มากให้ค่าคะแนน 4 คะแนน
- มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง ให้ค่าคะแนน 3 คะแนน
- มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อยให้ค่าคะแนน 2 คะแนน
- มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุดให้ค่าคะแนน 1 คะแนน

2) นำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

โดยมีการแปลความหมาย ดังนี้ บุญชม ศรีสะอาด (2554)

- 4.51–5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์มาก
- 2.51–3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

3) นำค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ มาวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้ สุวิมล ว่องวานิช (2558)

$$\text{ค่า PNImodified} = (I-D)/D$$

ค่า PNImodified หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

6.2.1 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6.2.2 การตรวจสอบอำนาจจำแนก โดยการใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

6.2.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1. ขั้นตอนการดำเนินการศึกษา

1.1 ศึกษาวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อนำไปออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 คน ตามเกณฑ์คุณสมบัติครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ดังนี้

เป็นครูที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ เป็นครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี หรือได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ด้านวิชาการ หรือด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยครูจำนวน 3 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

1. นายวัชรพล เทียงปา ตำแหน่ง ครู โรงเรียนโรงเรียนทรายทองวิทยา สพม.ร้อยเอ็ด (รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ เหรียญทอง ครั้งที่ 11 ประจำปีการศึกษา 2564 รางวัลครูผู้สอนยอดเยี่ยม Active Teacher ระดับมัธยมศึกษา กลุ่มวิชาเทคโนโลยี ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน)
2. นางสาวนุชมาศ สวัสดิ์พาณิชย์ ตำแหน่งครู โรงเรียนปอพานพิทยาคมรัชมังคลาภิเษก สพม.มหาสารคาม (รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ เหรียญทอง ครั้งที่ 11 ประจำปีการศึกษา 2564 รางวัลครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กิจกรรมแนะแนว ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน)
3. นายนนท์ธีวัฒน์ ปัตถาทุม ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมยวดีพิทยาคม (รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ เหรียญทอง ครั้งที่ 11 ประจำปีการศึกษา 2564 รางวัลครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน)

1.2 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีส่วนประกอบดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิสูงสุด สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการจัดเรียนรู้เชิงรุก

2.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดเรียนรู้เชิงรุก

ระยะที่ 2 การพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

ผู้วิจัยยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดเรียนรู้เชิงรุก โดยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 และการศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดเรียนรู้เชิงรุกจากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาเป็นร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดเรียนรู้เชิงรุก และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดเรียนรู้เชิงรุก โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

เป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านบริหาร หรือด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (Obec Awards) ด้านวิชาการ หรือด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน

ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมประกอบด้วย

1. นางจารุวรรณ รัตนมาลี ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning : AL)

2. นางกนกรัตน์ ศิริ ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ่อแก้ว พระเทพญาณวิเศษณ์พัฒนา ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ระดับเหรียญทอง (ระดับเขตพื้นที่การศึกษา) รองผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมประเภทมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ด้านวิชาการยอดเยี่ยม (ครั้งที่ 11 ประจำปี 2564)

3. นายพรชัย ครองยุติ ตำแหน่งครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์

4. นางพรสิทธิ์ ลาภบุญเรือง ตำแหน่งครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนลำปางวิทยาคม

5. นางสาววราภรณ์ บุ่งวิเศษ ตำแหน่งศึกษานิเทศชำนาญพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ วิทยาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning : AL).

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (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 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินและออกแบบประเมิน

2.2.3 ร่างแบบประเมินโดยใช้ประเด็นสำคัญของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการสร้างโปรแกรม

2.2.4 นำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 จัดทำแบบประเมินฉบับจริงและนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ และดำเนินการส่งแบบประเมินโปรแกรมด้วยตนเอง

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 และความเป็นไปได้นี้

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 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

N แทน จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

D แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (Degree of Success)

I แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (Important)

PNImodified แทน ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

ระยะที่ 2 การพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ จำแนกตามรายด้าน

องค์ประกอบของ สมรรถนะครูด้าน การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. ความรู้ด้านการ จัดการเรียนรู้ เชิงรุก	3.01	0.81	ปานกลาง	4.61	0.61	มากที่สุด	0.540	1
2. ทักษะด้านการ จัดการเรียนรู้ เชิงรุก	3.24	0.94	ปานกลาง	4.57	0.67	มากที่สุด	0.414	2
3. คุณลักษณะด้าน การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	3.27	1.04	ปานกลาง	4.51	0.70	มากที่สุด	0.382	3
รวม	3.17	0.93	ปานกลาง	4.56	0.66	มากที่สุด	0.445	

จากตาราง 20 พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 3.27$) รองลงมา คือ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 3.24$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 3.01$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา คือ ด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.51$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{\text{modified}} = 0.540$) มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{\text{modified}} = 0.414$) ส่วนด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{\text{modified}} = 0.382$)

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ครูต้องมีความรู้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.10	0.76	ปานกลาง	4.57	0.57	มากที่สุด	0.473	7
2. ครูต้องมีความรู้ในการกำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงรุก	3.20	0.76	ปานกลาง	4.80	0.48	มากที่สุด	0.500	6

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)

ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
3. ครูต้องมีความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.87	0.78	ปานกลาง	4.53	0.73	มากที่สุด	0.581	2
4. ครูต้องมีความรู้ในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2.43	0.57	น้อย	4.50	0.73	มาก	0.849	1
5. ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	3.27	0.69	ปานกลาง	4.80	0.48	มากที่สุด	0.469	8
6. ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้เชิงรุก	3.07	0.94	ปานกลาง	4.83	0.46	มากที่สุด	0.576	3
7. ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อวัสดุและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2.87	0.90	ปานกลาง	4.43	0.73	มาก	0.547	4

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)

ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
8. ครูต้องมีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกค้นคว้าและลงมือทำด้วยตนเอง	3.00	0.95	ปานกลาง	4.53	0.63	มากที่สุด	0.511	5
9. ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.33	0.92	ปานกลาง	4.50	0.68	มาก	0.350	9
รวม	3.01	0.81	ปานกลาง	4.61	0.61	มากที่สุด	0.540	

จากตาราง 21 พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 9 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ ครูต้องมีความรู้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีความรู้ในการกำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อ วัสดุ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกค้นคว้าและลงมือทำด้วยตนเอง ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และอยู่ในระดับน้อย 1 ตัวชี้วัด คือ ครูต้องมีความรู้ในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 3.33$) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูต้องมีความรู้ในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 2.43$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 9 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ ครูต้องมีความรู้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีความรู้ในการกำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และครูต้องมีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกค้นคว้าและลงมือทำด้วยตนเอง และอยู่ในระดับมาก 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ครูต้องมีความรู้ในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อ วัสดุ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.83$) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อ วัสดุ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.43$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูต้องมีความรู้ในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{\text{modified}} = 0.849$) ครูต้องมีความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{\text{modified}} = 0.581$) และครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{\text{modified}} = 0.576$) ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ครูต้องมีทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.23	0.82	ปานกลาง	4.43	0.73	มาก	0.371	6

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)

ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
2. ครูต้องมีทักษะการวิเคราะห์เนื้อหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.40	0.86	ปานกลาง	4.50	0.82	มาก	0.324	9
3. ครูต้องมีทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.43	0.82	ปานกลาง	4.53	0.78	มากที่สุด	0.320	10
4. ครูต้องมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.27	1.05	ปานกลาง	4.80	0.41	มากที่สุด	0.469	3
5. ครูต้องมีทักษะในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2.97	1.03	ปานกลาง	4.50	0.90	มาก	0.517	2
6. ครูต้องมีทักษะในการจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมที่เหมาะสมกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.13	1.04	ปานกลาง	4.57	0.63	มากที่สุด	0.457	4

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)

ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
7. ครูต้องมีทักษะในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.00	0.74	ปานกลาง	4.63	0.56	มากที่สุด	0.544	1
8. ครูต้องมีทักษะในการบริหารจัดการเวลาในการจัดการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.40	0.93	ปานกลาง	4.60	0.67	มากที่สุด	0.353	7
9. ครูต้องมีทักษะในการสื่อสารกับนักเรียนอย่างชัดเจน	3.20	0.96	ปานกลาง	4.63	0.56	มากที่สุด	0.448	5
10. ครูต้องมีทักษะในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.33	1.15	ปานกลาง	4.47	0.68	มาก	0.340	8
รวม	3.24	0.94	ปานกลาง	4.57	0.67	มากที่สุด	0.414	

จากตาราง 22 พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 10 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูต้องมีทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 3.43$) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูต้องมีทักษะในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 2.97$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 10 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ ครูต้องมีทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีทักษะในการจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมให้เหมาะสมกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีทักษะในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีทักษะในการบริหารจัดการเวลาในการจัดการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และครูต้องมีทักษะในการสื่อสารกับนักเรียนอย่างชัดเจน และอยู่ในระดับมาก 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ ครูต้องมีทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีทักษะในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีทักษะในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และครูต้องมีทักษะในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูต้องมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.80$) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูต้องมีทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.43$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูต้องมีทักษะในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (PNI_{modified} = 0.544) ครูต้องมีทักษะในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (PNI_{modified} = 0.517) และครูต้องมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (PNI_{modified} = 0.469) ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.23	1.22	ปานกลาง	4.43	0.73	มาก	0.371	5

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความ
ต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านคุณลักษณะด้านการ
จัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)

คุณลักษณะด้าน การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
2. ครูต้องมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดี กับนักเรียน	3.10	0.96	ปานกลาง	4.53	0.63	มากที่สุด	0.462	3
3. ครูต้องใจกว้าง ยอมรับฟัง ความคิดเห็น	3.57	0.90	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด	0.327	8
4. ครูต้องตระหนัก ถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.03	1.00	ปานกลาง	4.60	0.67	มากที่สุด	0.516	1
5. ครูต้องใฝ่รู้ โดย การแสวงหาความรู้ เกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก อยู่เสมอ	3.07	1.01	ปานกลาง	4.63	0.72	มากที่สุด	0.511	2
6. ครูต้องควบคุม อารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้ม	3.17	0.99	ปานกลาง	4.50	0.78	มาก	0.421	4
7. ครูต้องมีความ รับผิดชอบต่อ การมอบหมายและ ติดตามงาน	3.43	0.97	ปานกลาง	4.53	0.73	มากที่สุด	0.320	9
8. ครูต้องมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์	3.37	0.96	ปานกลาง	4.27	0.78	มาก	0.267	11

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)

คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
9. ครูต้องมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.20	1.06	ปานกลาง	4.37	0.76	มาก	0.365	6
10. ครูต้องเป็นคนละเอียดรอบคอบ	3.13	1.12	ปานกลาง	4.27	0.83	มาก	0.362	7
11. ครูต้องเป็นผู้กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.67	1.12	มาก	4.70	0.60	มากที่สุด	0.282	10
รวม	3.27	1.04	ปานกลาง	4.51	0.70	มากที่สุด	0.382	

จากตาราง 23 พบว่าสภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 11 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) พบว่า และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ครูต้องใจกว้างยอมรับฟัง และครูต้องเป็นผู้กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และ อยู่ในระดับมาก 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ ครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ครูต้องตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องใฝ่รู้ โดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ ครูต้องควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้ม ครูต้องมีความรับผิดชอบต่อการมอบหมายและติดตามงาน ครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ครูต้องมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และครูต้องเป็นคนละเอียดรอบคอบ โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูต้องเป็นผู้กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูต้องตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.03$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 11 ตัวชี้วัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ครูต้องใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น ครูต้องตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องใฝ่รู้ โดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ ครูต้องมีความรับผิดชอบต่อการมอบหมายและติดตามงานและครูต้องเป็นผู้กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้ม ครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ครูต้องมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และครูต้องเป็นคนละเอียดรอบคอบ โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูต้องใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.73$) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และครูต้องเป็นคนละเอียดรอบคอบ ($\bar{X} = 4.27$)

ส่วนลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูต้องตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ($PNI_{\text{modified}} = 0.516$) ครูต้องใฝ่รู้ โดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ ($PNI_{\text{modified}} = 0.511$) และครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.462$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาภาคพื้นดิน ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมา คือ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมา คือ ด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความรู้ด้านการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุก มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.2 ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

ผลการศึกษา Best Practices เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ จากครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน 3 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 3 คน ผลการสัมภาษณ์มีดังนี้

1. ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

“...ครูคนที่ 1 ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพราะเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพและช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมจากนักเรียนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาครูในด้านนี้ต้องการกระบวนการที่หลากหลาย ซึ่งเริ่มจากการอบรมและพัฒนาวิชาชีพ โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง สามารถช่วยให้ครูเข้าใจหลักการและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสมในห้องเรียน นอกจากนี้การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ และการทำงานร่วมกัน ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ครูต้องได้รับการฝึกฝน...”

(ครูคนที่ 1. วันที่ 3 เมษายน 2568 : สัมภาษณ์)

“...ครูคนที่ 2 ครูต้องมีความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งช่วยให้ครูออกแบบกิจกรรมที่กระตุ้นการคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกัน การความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการสอนเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้เชิงรุกการประเมินผลที่หลากหลาย รวมถึงทักษะในการจัดการห้องเรียนและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การพัฒนาความรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง...”

(ครูคนที่ 2. วันที่ 3 เมษายน 2568 : สัมภาษณ์)

“...ครูคนที่ 3 ครูที่จัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องมีความรู้ในหลายด้าน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ เริ่มจากการมีความรู้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการของการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงการกำหนดเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ วิธีการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และ

มีความหมาย ครูต้องมีความรู้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือทำจริง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาของนักเรียน ครูยังต้องมีความรู้ในการใช้สื่อ วัสดุ และเทคโนโลยี อย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ และต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกค้นคว้าและทำกิจกรรมด้วยตัวเอง เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเหมาะสม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ครูคนที่ 3. วันที่ 3 เมษายน 2568 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ความรู้ ในด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

ครูที่จัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องมีความรู้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ รวมถึงการออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ผู้สอนต้องใช้สื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม ส่งเสริมให้นักเรียนฝึกค้นคว้าและลงมือทำด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังต้องมีความรู้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และสามารถใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

“...ครูคนที่ 1 ครูที่จัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องมีทักษะหลากหลายเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ เริ่มจากทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหา เพื่อให้การสอนสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และความต้องการของนักเรียน ครูต้องสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีความสุขกับการเรียน นอกจากนี้ครูยังต้องมีทักษะในการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนได้ฝึกทักษะต่างๆ...”

(ครูคนที่ 1. วันที่ 3 เมษายน 2568 : สัมภาษณ์)

“...ครูคนที่ 2 ครูต้องมีทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับเนื้อหา รวมถึงเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ครูต้องมีทักษะในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน และต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น...”

(ครูคนที่ 2. วันที่ 3 เมษายน 2568 : สัมภาษณ์)

“...ครูคนที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องสามารถสื่อสารกับนักเรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้เข้าใจเนื้อหาได้ง่าย และวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดีในการเรียนการสอน...”

(ครูคนที่ 3. วันที่ 3 เมษายน 2568 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ความรู้ ในทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องมีทักษะหลากหลาย การวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน การจัดทำแผนการสอนที่เหมาะสม รวมถึงการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย นอกจากนี้ยังต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และการสื่อสารกับนักเรียนอย่างชัดเจน อีกทั้งยังต้องมีทักษะในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ที่ดี

3. คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

“...ครูคนที่ 1 ครูที่จัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องมีเจตคติที่ดีต่อการสอน โดยครูต้องตระหนักถึงความสำคัญของนักเรียนและสามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน พร้อมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนอย่างใจกว้างเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในห้องเรียน ครูต้องมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขัน และยิ้มแย้มเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนุกสนาน...”

(ครูคนที่ 1. วันที่ 3 เมษายน 2568 : สัมภาษณ์)

“...ครูคนที่ 2 ครูต้องมีความใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีความรับผิดชอบต่อการมอบหมายงานและติดตามผลการทำงานของนักเรียนอย่างใกล้ชิด ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมาย ครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน และกระตือรือร้นในการทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้...”

(ครูคนที่ 2. วันที่ 3 เมษายน 2568 : สัมภาษณ์)

“...ครูคนที่ 3 ครูต้องเป็นคนละเอียดรอบคอบในการวางแผนการสอนและการดำเนินการในห้องเรียน โดยต้องเป็นผู้กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จและสร้างพัฒนาการที่ดีให้กับนักเรียน...”

(ครูคนที่ 3. วันที่ 3 เมษายน 2568 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ความรู้ในคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

คุณลักษณะของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องมีเจตคติที่ดีและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน พร้อมทั้งเปิดรับความคิดเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของผู้เรียน ครูต้องใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ และมีความรับผิดชอบในการมอบหมายงานและติดตามผล นอกจากนี้ครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถควบคุมอารมณ์และสร้างบรรยากาศที่ดีในห้องเรียนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียน

4. การกำหนดเวลาตามหลัก 70:20:10

“...ควรจัดเวลาให้ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากที่สุด 3 ชั่วโมง รองลงมาคือ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2 ชั่วโมง และคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1 ชั่วโมง ส่วนสัดส่วน 20 และ 70 อ้างอิงจากกรอบการอบรมเป็นหลัก...”

(ครูคนที่ 1. วันที่ 3 เมษายน 2568 : สัมภาษณ์)

“...การแบ่งเวลานั้นจากความต้องการจำเป็น โดยให้ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากที่สุด 3 ชั่วโมง รองลงมาคือ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2 ชั่วโมง และคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1 ชั่วโมง ส่วนสัดส่วน 20 และ 70 อ้างอิงจากกรอบการอบรมเป็นหลัก...”

(ครูคนที่ 2. วันที่ 3 เมษายน 2568 : สัมภาษณ์)

“...กำหนดเวลาโดยพิจารณาจากความต้องการจำเป็น โดยให้ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากที่สุด 3 ชั่วโมง รองลงมาคือ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2 ชั่วโมง และคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1 ชั่วโมง ส่วนสัดส่วน 20 และ 70 อ้างอิงจากกรอบการอบรมเป็นหลัก...”

(ครูคนที่ 3. วันที่ 3 เมษายน 2568 : สัมภาษณ์)

สรุปผลการสัมภาษณ์ครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการกำหนดเวลาตามหลัก 70:20:10 ดังนี้

ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากที่สุด 3 ชั่วโมง รองลงมาคือ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2 ชั่วโมง และคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1 ชั่วโมง ส่วนสัดส่วน 20 และ 70 อ้างอิงจากกรอบการอบรมเป็นหลัก

สรุปผลการสัมภาษณ์ จากการศึกษาครูผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดีจำนวน 3 คน พบว่า การพัฒนาสมรรถนะครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พร้อมทั้งกำหนดเวลาในการพัฒนาให้เหมาะสมตามหลัก 70:20:10 เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ในด้านความรู้ ครูควรมีความเข้าใจในหลักสูตร และสามารถวิเคราะห์เป้าหมายการเรียนรู้อย่างชัดเจน มีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสามารถเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี และวิธีประเมินผลที่เหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน นอกจากนี้ การนำนวัตกรรมมาใช้ประกอบการสอนก็เป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นอีกส่วนที่ครูต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูต้องสามารถออกแบบแผนการสอนอย่างมีระบบ สร้างกิจกรรมที่กระตุ้นความคิดและความร่วมมือของนักเรียน บริหารจัดการเวลาและบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ อีกทั้งยังต้องมีทักษะในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี และการวัดผลอย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างเต็มศักยภาพ คุณลักษณะของครูก็เป็นสิ่งที่สำคัญ ครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู ยึดมั่นในความสำเร็จของผู้เรียน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี จะสามารถนำการเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน มีความอดทน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ยังเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดี

จากการประเมินความสำคัญของการพัฒนาในแต่ละด้าน ครูทั้งสามคนเห็นพ้องว่าควรให้เวลากับการพัฒนา ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมากที่สุด คือ 3 ชั่วโมง รองลงมาคือ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2 ชั่วโมง และ คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1 ชั่วโมง โดยใช้แนวทางตามหลัก 70:20:10 คือ 70% เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง 20% จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 10% จากการอบรมอย่างเป็นทางการ แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง และการพัฒนาที่ต่อเนื่องในบริบทจริงของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างครอบคลุมทั้งความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก การออกแบบกิจกรรมพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบท และการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กรอบ 70:20:10 จะช่วยให้ครูสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับใช้ในการสอนได้อย่างแท้จริง ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

ระยะที่ 2 การพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน

1. โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์ผลการศึกษา มาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน ในระยะที่ 1 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียงลำดับความสำคัญของหัวข้อโปรแกรมจากกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) นำมาใช้มาใช้ในการพัฒนาโปรแกรม และกำหนดกรอบโครงสร้างของโปรแกรม ประกอบด้วย 3 Module ได้แก่

Module 1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

211 องค์ประกอบของโปรแกรม

1.1.1. หลักการ

ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สารสนเทศทำให้การสื่อสารไร้พรมแดน การเข้าถึงแหล่งข้อมูลสามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา ผลกระทบจากยุค โลกาภิวัตน์นี้ส่งผลให้ผู้เรียนจำเป็นต้องมีความสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นผู้แสวงหา ความรู้อยู่ตลอดเวลา ประกอบกับปัจจุบันมีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นมากมายทุกวินาทีทำให้นิเวศการเรียนรู้มีมากเกินกว่าที่จะเรียนรู้จากในห้องเรียนได้หมด ซึ่งการสอนแบบเดิมด้วยการ “พูด บอก เล่า” ไม่สามารถจะพัฒนาให้ ผู้เรียนให้นำความรู้ที่ได้จากการเรียนในชั้นเรียนไปปฏิบัติได้ดี ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และการเรียนรู้ของผู้เรียน จากผู้สอนคือผู้ถ่ายทอดปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ชี้แนะวิธีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้ และประยุกต์ใช้ทักษะต่างๆ สร้างความเข้าใจด้วยตนเอง จนเกิดเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย ไพฑูริย์ สินลาร์รัตน์ (2559) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ในหมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 22 ที่กล่าวไว้ว่า"การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริม

ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ"ซึ่งเป็นนิยามเกี่ยวกับ การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาท และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยการนำเอาวิธีการสอน เทคนิค การสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะ และเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา หรือประกอบอาชีพในอนาคต และถือเป็นการจัดการเรียนรู้ประเภทหนึ่งซึ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในยุคปัจจุบัน กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล (2563)

2.1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. เพื่อให้ครูได้นำความรู้ ทักษะและคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 เนื้อหาและกิจกรรม

เนื้อหาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน ประกอบด้วย 3 Module ดังนี้

1. Module 1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เนื้อหาใน Module นี้ โมดูลนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของครูในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูจะสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของผู้เรียน นอกจากนี้ ครูยังต้องมีความรู้ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของการเรียนรู้ ตลอดจนสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1.1 การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้เชิงรุก

2. Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ ครูจำเป็นต้องมีทักษะที่ครอบคลุม และสอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งระบบ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาให้ เชื่อมโยงกับจุดประสงค์การเรียนรู้อย่างชัดเจน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมและเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เหมาะสม กับบริบทของผู้เรียน ครูต้องสามารถจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัยให้ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะ ในการบริหารจัดการเวลา การสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสื่อสารกับ ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญคือความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุกได้ อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และครอบคลุม ซึ่งจะช่วยสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างชัดเจนและ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างยั่งยืน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

2.1 ทักษะในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.2 ทักษะในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3 ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3. Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดประสิทธิผล ไม่เพียงแต่ต้องอาศัยความรู้และทักษะ ด้านวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยคุณลักษณะที่เหมาะสมของครูผู้สอนเป็นองค์ประกอบสำคัญ ครูจำเป็นต้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตระหนักถึงความสำคัญของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ของการเรียนรู้ พร้อมเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและศักยภาพของผู้เรียน ครูควรมีความใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการออกแบบ กิจกรรมที่หลากหลาย มีความรับผิดชอบต่อการมอบหมายงานและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ควบคุม อารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขัน และแสดงออกอย่างยิ้มแย้มแจ่มใสเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร นอกจากนี้ยังต้องแสดงความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้ และสามารถกระตุ้นให้นักเรียน เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.1 การตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.2 การใฝ่รู้ โดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ

3.3 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.1.4 วิธีการพัฒนา

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะการพัฒนาเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนา มี 3 วิธี ดังนี้

- 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
- 2) การศึกษาดูงาน
- 3) การฝึกอบรม

ตาราง 24 ตารางฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
1. ความรู้ด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	- ฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ ด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ เชิงรุก	3 ชั่วโมง	- เรียนรู้บทเรียน ออนไลน์ด้วยการอบรม ด้วยสื่อ power point - ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยการแชร์ ประสบการณ์ในการนำ ความรู้ด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ เชิงรุกมาใช้ในการ การปฏิบัติงานร่วมกับ คนในองค์กร - ทำแบบทดสอบ หลังเรียนประจำ บทเรียน โดยต้องมี คะแนนรวมทั้งหมด ไม่ต่ำกว่า 70%	- ประเมินตนเอง ก่อน ระหว่าง และหลังการ พัฒนา - ประเมินการทำ กิจกรรมตามที่ กำหนด - ประเมินความ สนใจและตั้งใจใน การศึกษาด้วย ตนเอง - ประเมินซักถาม และการให้ ข้อคิดเห็น

ตาราง 24 ตารางฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ (ต่อ)

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
1. ความรู้ด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)	<p>- การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ในหัวข้อเรื่อง</p> <p>1. การออกแบบและจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกตามโมเดลวงล้อแห่งการ เรียนรู้แบบ PBL และ Star Model</p> <p>2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามโมเดลวงล้อแห่งการเรียนรู้ แบบ PBL และ Star Model</p> <p>3. นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เชิงรุกตามโมเดลวงล้อแห่งการ เรียนรู้แบบ PBL และ Star Model</p> <p>- การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มี ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ที่ได้รับรางวัลเชิงประจักษ์</p>	<p>7 ชั่วโมง</p> <p>7 ชั่วโมง</p> <p>7 ชั่วโมง</p> <p>6 ชั่วโมง</p>	<p>- เข้าทำแบบ ทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมในบทเรียน</p> <p>- การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติจริง ในการ ออกแบบและจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก ตามโมเดลวงล้อ แห่งการเรียนรู้แบบ PBL และ Star Model</p>	<p>- ประเมินตนเอง ก่อน ระหว่าง และหลังการ พัฒนา</p> <p>- ประเมินการทำ กิจกรรมตามที่ กำหนด</p> <p>- ประเมินความ สนใจและตั้งใจใน การศึกษาด้วย ตนเอง</p> <p>- ประเมินซักถาม และการให้ ข้อคิดเห็น</p>

ตาราง 24 ตารางฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ (ต่อ)

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
2. ทักษะด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	- ฝึกอบรมทักษะการจัด กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	2 ชั่วโมง	- เรียนรู้บทเรียน ออนไลน์ด้วยการอบรม ด้วยสื่อ power point - ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยการแชร์ ประสบการณ์ในการนำ ทักษะด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ เชิงรุกมาใช้ใน การปฏิบัติงานร่วมกับ คนในองค์กร - ทำแบบทดสอบ หลังเรียนประจำ บทเรียน โดยต้องมี คะแนนรวมทั้งหมด ไม่ต่ำกว่า 70%	- ประเมินความ สนใจและตั้งใจใน การศึกษาด้วย ตนเอง - ประเมินซักถาม และการให้ ข้อคิดเห็น - ประเมินการ รายงานอบรม และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน
	- การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ในหัวข้อเรื่อง 1. ทักษะในการจัดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	5 ชั่วโมง	- เข้าทำแบบ ทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมในบทเรียน - การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติจริง ในการจัด บรรยากาศที่เอื้อต่อการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	ประเมินตนเอง ก่อน ระหว่าง และหลังการ พัฒนา - ประเมินการทำ กิจกรรมตามที่ กำหนด

ตาราง 24 ตารางฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ (ต่อ)

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
2. ทักษะด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)	2. ทักษะในการจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก ตามโมเดลวงล้อแห่งการเรียนรู้ แบบ PBL และ Star Model	5 ชั่วโมง	- การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติจริง ในการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกตามโมเดลวงล้อ แห่งการเรียนรู้แบบ PBL และ Star Model	- ประเมินความ สนใจและตั้งใจใน การศึกษาด้วย ตนเอง - ประเมินซักถาม และการให้ ข้อคิดเห็น
	3. ทักษะในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกตามโมเดลวงล้อ แห่งการเรียนรู้แบบ PBL และ Star Model	4 ชั่วโมง	- การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติจริง ในการจัด กิจกรรมการเรียนการ สอนการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกตามโมเดลวงล้อ แห่งการเรียนรู้แบบ PBL และ Star Model	- ประเมินการ รายงานอบรม และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน
	- การศึกษาดูงานโรงเรียน ต้นแบบการเรียนรู้เชิงรุก	4 ชั่วโมง	- ศึกษาดูงานโรงเรียน ต้นแบบการเรียนรู้ เชิงรุก	

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 24 ตารางฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ (ต่อ)

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
3. คุณลักษณะด้าน การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	- ฝึกอบรมคุณลักษณะการจัด กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	1 ชั่วโมง	- เรียนรู้บทเรียน ออนไลน์ด้วยการอบรม ด้วยสื่อ power point - ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยการแชร์ ประสบการณ์ในการนำ คุณลักษณะด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ เชิงรุกมาใช้ใน	- ประเมินตนเอง ก่อน ระหว่าง และหลังการ พัฒนา - ประเมินการทำ กิจกรรมตามที่ กำหนด - ประเมินความ สนใจและตั้งใจใน การศึกษาด้วย
	- การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ในหัวข้อเรื่อง 1. การตระหนักถึงผู้เรียนเป็น สำคัญในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกตามโมเดลวงล้อแห่งการ เรียนรู้แบบ PBL และ Star Model	3 ชั่วโมง	- เข้าทำแบบ ทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมในบทเรียน - การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติจริงในการ ตระหนักถึงผู้เรียนเป็น สำคัญในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	- ประเมินตนเอง - ประเมินซักถาม และการให้ ข้อคิดเห็น - ประเมินการ รายงานอบรม และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน
	2. การใฝ่รู้ โดยการแสวงหา ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ	2 ชั่วโมง	การใฝ่รู้ โดยการ แสวงหาความรู้เกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่เสมอ	

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
	3. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ นักเรียนในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกตามโมเดลวงล้อแห่งการ เรียนรู้แบบ PBL และ Star Model	2 ชั่วโมง	การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับ นักเรียนในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	
	- การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มี ผู้บริหารได้รับรางวัล การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2 ชั่วโมง	- ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ มีผู้บริหารได้รับรางวัล การจัดการเรียนรู้เชิงรุก -	

จากตาราง 24 พบว่าระยะเวลาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 3 Module ดังนี้ Module 1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (30 ชั่วโมง) Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (20 ชั่วโมง) และ Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (10 ชั่วโมง) รวมระยะเวลา 60 ชั่วโมง ในแต่ละ Module จะมีกิจกรรมพัฒนาหลากหลายรูปแบบ โดยสรุปตามวิธีการพัฒนาได้ดังนี้

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ร้อยละ 70 การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ระยะเวลาในการการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง Module 1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (21 ชั่วโมง) Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (14 ชั่วโมง) และ Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (7 ชั่วโมง) รวมระยะเวลาในการการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 42 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงาน ร้อยละ 20 การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยแนวการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ได้รับรางวัลเชิงประจักษ์ โรงเรียนที่มีผู้บริหารได้รับรางวัลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนต้นแบบการเรียนรู้เชิงรุก ระยะเวลาในการการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน Module 1 ความรู้ด้านการ

จัดการเรียนรู้เชิงรุก (6 ชั่วโมง) Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (4 ชั่วโมง) และ Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2 ชั่วโมง) รวมระยะเวลาในการศึกษาดูงาน 12 ชั่วโมง

3. การฝึกอบรม ร้อยละ 10 การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยแนวการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม เรียนรู้บทเรียนออนไลน์ด้วยการอบรมด้วยสื่อ power point ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการแชร์ประสบการณ์ในด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ นำมาใช้ในจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระยะเวลาในการการเรียนรู้จากการฝึกอบรม Module 1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (3 ชั่วโมง) Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2 ชั่วโมง) และ Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (1 ชั่วโมง) รวมระยะเวลาในการศึกษาดูงาน 6 ชั่วโมง

ดังนั้น เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ครอบคลุมเป้าหมายของพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์โดยมีขอบข่ายเนื้อหาพร้อมระยะเวลาการพัฒนา 60 ชั่วโมง สามารถสรุปดังตารางระยะเวลาการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้





ภาพประกอบ 2 โครงสร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.1.5 การประเมินผลโปรแกรม

1. ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
2. ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด
3. ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
4. ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น
5. ประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน

ผู้วิจัยนำเสนอโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยผู้บริหารชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ ที่มีความรู้ความสามารถในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 5 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ โดยผลการตรวจสอบความเหมาะสมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ รายละเอียดดังตาราง 26

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการของโปรแกรม	4.73	0.33	มากที่สุด	4.47	0.33	มาก
2. วัตถุประสงค์	4.90	0.23	มากที่สุด	4.50	0.28	มาก

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ (ต่อ)

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. เนื้อหาและกิจกรรม	4.80	0.33	มากที่สุด	4.57	0.43	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา	4.53	0.48	มากที่สุด	4.60	0.15	มากที่สุด
5. การประเมินผลโปรแกรม	4.76	0.39	มากที่สุด	4.00	0.37	มาก
รวม	4.74	0.35	มากที่สุด	4.43	0.31	มาก

จากตาราง 26 ผลการประเมินโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$)



ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภาพลันธุ์						
1. หลักการ						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.40	0.55	มาก	4.20	0.45	มาก
1.3 การนำไปใช้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.00	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.00	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
3. เนื้อหาและกิจกรรม						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
3.2 การจัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับองค์ประกอบ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
3.3 เนื้อหาเหมาะสมกับระยะเวลา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.4 Module 1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
3.5 Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.6 Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการ เรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาฬสินธุ์						
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงาน	4.20	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 การฝึกอบรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก
5. การประเมินผลโปรแกรม						
5.1 ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลัง การพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5.2 ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด	4.80	0.45	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก
5.3 ประเมินความสนใจและตั้งใจ ในการศึกษด้วยตนเอง						
5.4 ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น	4.80	0.54	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
5.5 ประเมินการรายงานอบรมและการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.60	0.50	มากที่สุด	4.00	0.40	มาก
รวม	4.77	0.43	มากที่สุด	4.49	0.31	มาก

จากตาราง 27 พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ ครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกเป็นรายชื่อ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมมีค่า เท่ากับ 4.77 ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

คือ วัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.90$) ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ เนื้อหา ($\bar{X} = 4.80$) ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วิธีการพัฒนา ($\bar{X} = 4.53$) ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้โดยรวมเท่ากับ 4.49 ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิธีการพัฒนา ($\bar{X} = 4.60$) ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ เนื้อหาและกิจกรรม ($\bar{X} = 4.57$) ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประเมินผลโปรแกรม ($\bar{X} = 4.00$) ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

จากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ได้ให้คำแนะนำว่า สมควรนำไปพัฒนาครู เพื่อพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร เป็นการศึกษาวิจัยผสมวิธี (Mixed Method) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว และได้ดำเนินการดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร
2. เพื่อพัฒนาและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร

สรุปผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทรสามารถสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 3.27$) รองลงมา คือ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 3.24$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 3.01$)

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา คือ ด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($\bar{X} = 4.51$)

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{\text{modified}} = 0.540$) มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{\text{modified}} = 0.414$) ส่วนด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{\text{modified}} = 0.382$)

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุวัฒนธรรม

2.1 ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.90$) ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ เนื้อหาและกิจกรรม ($\bar{X} = 4.80$) ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วิธีการพัฒนา ($\bar{X} = 4.53$) ระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิธีการพัฒนา ($\bar{X} = 4.60$) ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ เนื้อหาและกิจกรรม ($\bar{X} = 4.57$) ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การประเมินผลโปรแกรม ($\bar{X} = 4.00$) ระดับความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุศาสตร์ สามารถนำผลการวิจัย นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุศาสตร์

1.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุศาสตร์ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมา คือ ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นเรื่องใหม่ที่ครูต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ต้องมีการเสริมสร้างสมรรถนะครูเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน และพัฒนาการสอนเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ดังที่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า ครูจัดการเรียนรู้ที่เน้น "การปฏิบัติ" โดยสมรรถนะครูต้องประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างเต็มตัว ทั้งทางร่างกาย การคิดและสติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และทางสังคมจะส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ดีขึ้น และสอดคล้องกันกับจิราภรณ์ ยกอินทร์ (2560) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ทำความเข้าใจ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และร่วมกันอภิปรายนำเสนอ สรุปความคิดรวบยอดร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนความคิด ร่วมมือ เพื่อเป็นส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ กระตือรือร้น สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ตลอดจนทำงานเป็นกลุ่มและนำเสนอข้อมูลได้ดีกว่าการสอนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมา คือ ด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเล็งเห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้มีประสิทธิภาพ ดังที่ หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้อธิบายความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกช่วยทำให้ผู้เรียนทุ่มเทในการเรียน มีแรงจูงใจในการเรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความสามารถ กระตือรือร้นในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผ่านการใช้กิจกรรมที่ครูจัดเตรียมไว้ให้อย่างหลากหลาย และสอดคล้องกับ กมล โปธิเย็น (2564) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกมุ่งเน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับสิ่งที่ได้ทำ เพื่อสร้างประสบการณ์ตรงให้กับนักเรียน โดยมีการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและครูผ่านกิจกรรมที่ทำร่วมกันทั้งในและนอกห้องเรียน

1.3 เมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละด้านมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น โดยลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จะเห็นได้ว่าครูส่วนใหญ่ได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก แต่ยังขาดความรู้ ทักษะคุณลักษณะ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เป็นสิ่งที่ครูต้องทำความเข้าใจเพื่อให้เกิดจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกันกับจิราภรณ์ ยกอินทร์ (2560) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ทำความเข้าใจ ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง และร่วมกันอภิปราย นำเสนอ สรุปความคิดรวบยอดร่วมกับเพื่อนในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนความคิด ร่วมมือ เพื่อเป็นส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ กระตือรือร้น สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล ตลอดจนทำงานเป็นกลุ่มและนำเสนอข้อมูลได้ดีกว่าการสอนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว

1.3.1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูต้องมีความรู้ในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อ วัสดุ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับ Dr. Mark Taylor and Dr. Sofia Nguyen (2024) ที่ได้ศึกษาเรื่อง "The Role of Teacher Competency in Successful Implementation of Active Learning: A Comparative Study" ซึ่งผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะครูมีผลต่อความสำเร็จของการเรียนรู้เชิงรุก สมรรถนะของครูในด้านการออกแบบการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน และการใช้เทคโนโลยีการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการนำกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุกไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูที่มีความสามารถสูงในการออกแบบและจัดกิจกรรมที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียนจะประสบความสำเร็จมากกว่า ในการนำกลยุทธ์เชิงรุกไปใช้ในห้องเรียน เมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละข้อในด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มาเรียงลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ครูต้องมีความรู้ในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในด้านความรู้ในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Hattie (2016) ที่ได้กล่าวว่า ครูต้องมีความสามารถในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน โดยการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

1.3.2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูต้องมีทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูต้องมีทักษะในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูต้องมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูต้องมีทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับ Takashi Yamada (2024) ที่ได้ศึกษาเรื่อง "Teacher Training Programs and Their Impact on Active Learning Strategies: Evidence from Asia" ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทักษะ

การสอน การฝึกอบรมครูที่เน้นการสร้างทักษะการสอนที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์การเรียนรู้เชิงรุก เช่น การใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน ส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้ดีขึ้น เมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละข้อในด้านทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มาเรียงลำดับความต้องการจำเป็น พบว่าครูต้องมีทักษะในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งผลที่ปรากฏเช่นนี้อธิบายได้ว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในด้านทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ Kolb (2015) ที่ได้กล่าวว่าการออกแบบการเรียนการสอน ครูควรมีทักษะในการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน รวมถึงการจัดการเวลาและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของ สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูต้องเป็นผู้กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูต้องตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูต้องใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และครูต้องเป็นคนละเอียดรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับ ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ (2550) ซึ่งได้กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูต้องมีคุณลักษณะใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เมื่อนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแต่ละข้อในด้านคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มาเรียงลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ครูต้องตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ González (2020) ซึ่งได้กล่าวถึงความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจ มีความสามารถในการเข้าใจความต้องการและปัญหาของนักเรียน

1.4 วิธีการพัฒนาในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากการรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 2) การศึกษาดูงาน 3) การฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ กรมวิชาการ (2540) ซึ่งได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ดังนี้ การปฐมนิเทศ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การให้คำปรึกษา การอบรมเพิ่มเติม การสอนงาน การที่ผู้บริหารจะเลือกใช้วิธีการใดขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาความต้องการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรแต่ละครั้ง

1.5 จากการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมนี้พัฒนาขึ้นโดยอาศัย กระบวนการสร้างโปรแกรม 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การออกแบบและสร้างโปรแกรม และการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาและกิจกรรม วิธีการพัฒนา และการประเมินผลโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรมฯ ประกอบด้วย 3 Module ได้แก่ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10 คือ 70% การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 20% การศึกษาดูงาน และ 10% การฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ได้อธิบายองค์ประกอบหลักของโปรแกรม แบ่งออกได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผลโปรแกรม

1.6 จากการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมนี้มีความเหมาะสมมากที่สุด และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติในระดับมาก สะท้อนว่ากระบวนการพัฒนาที่ใช้ในโปรแกรมมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง เนื้อหาและกิจกรรมและวิธีการพัฒนา ก็อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โปรแกรมนี้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับวัธนวิภา บุตติสี (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์มีผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมนี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างครบถ้วน

พหุ ประทีป ชีวะ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยตัวบ่งชี้ด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูต้องมีความรู้ในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาควรมีนโยบายในการส่งเสริมครูด้านความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โดยตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ รวมทั้งสิ้น 3 ด้าน 30 ตัวบ่งชี้ ดังนั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กาฬสินธุ์ ควรนำโปรแกรมดังกล่าวไปใช้เป็นโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาต่อไป

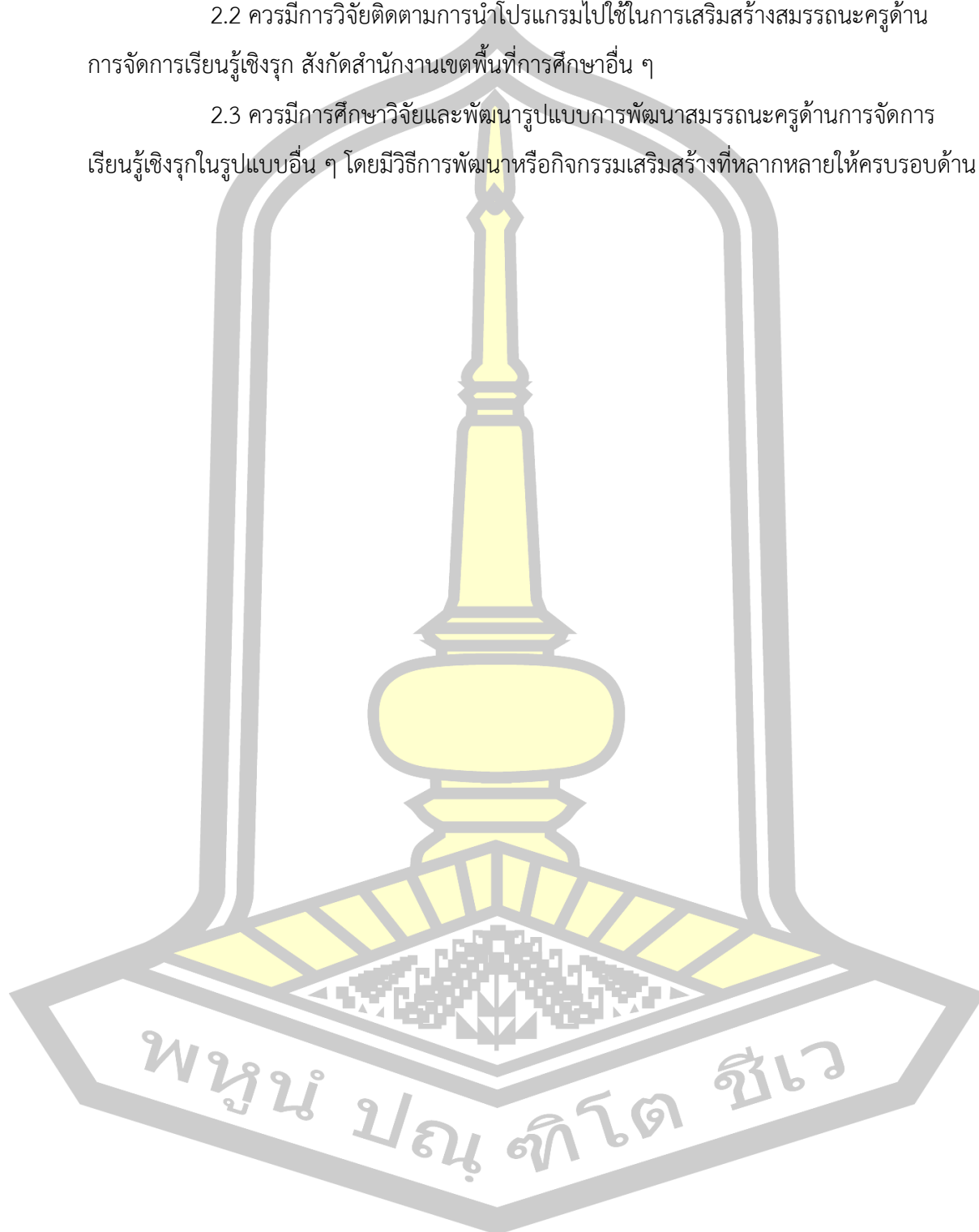
2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

เชิงรุกเพื่อให้ครูได้มีรูปแบบและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยติดตามการนำไปใช้โปรแกรมไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในรูปแบบอื่น ๆ โดยมีวิธีการพัฒนาหรือกิจกรรมเสริมสร้างที่หลากหลายให้ครบรอบด้าน



บรรณานุกรม

- กมล โปธิเย็น. (2564). *Active Learning: การจัดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมวิชาการ. (2540). *การประเมินผลจากสภาพจริง*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *ตัวชี้วัดกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. (2566). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)*. กาฬสินธุ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์.
- กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล. (2563). *การศึกษารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์*. กาฬสินธุ์.
- กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก. (2566). *รายงานผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์*. กาฬสินธุ์.
- กุลิสรา จิตรชญาวนิช. (2562). *การจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *คู่มือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์.
- จักรแก้ว นามเมือง. (2555). *บุคลิกภาพและลักษณะการสอนที่ดี*. พระนครศรีอยุธยา: วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. 2(1). 53-64
- จิรภา อรรถพร. (2556). *การพัฒนารูปแบบการสอนเชิงรุกออนไลน์ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของนิสิตปริญญาบัณฑิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

จิราภรณ์ ยกอินทร์. (2560). *การจัดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

ชัชวาลย์ กุลชัยวานิช. (2565). *การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก: แนวทางและกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์อักษรเชิงสรรค์.

ฐนกร สองเมืองหนู , มนสิข สิริสมบูรณ์. (2562). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับครูสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ยะลา : AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฟาฏอน.

ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์. (2549). *ยุทธวิธีการใช้ระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อ
ผลักดันองค์การสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่ง*. กรุงเทพฯ : *วารสารดำรงราชานุภาพ*.

ณชนัน แก้วชัยเจริญกิจ. (2550). *ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษาครูกับ Active Learning*. สืบค้น
จาก <http://www.itie.org>.

ณัฐพงษ์ สกกุลเลี้ยว. (2552). *ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมกับการเมืองไทย
หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ถึงการรัฐประหาร พ.ศ.2500*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณิรดา เวชลักษณ์ (2561). *กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

ณิรดา เวชลักษณ์. (2561). *หลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุก*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

ทิตนา แคมมณี. (2555). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธ สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ :
เนติกุลการพิมพ์จำกัด.

ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร : การออกแบบและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว.

นนทลี พรธาดาวิทย์. (2561). *การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning*. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลเอดิ
ดูเคชั่น.

นิพพิทา กุลชิต. (2562). *การพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูสอน
ภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุหงา วัฒนนะ. (2546). *Active Learning*. *วารสารวิชาการ*. 10(9). 30 -34

ประคัลภ์ ปันตพลังกูร. (2558). *รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ 70:20:10*. สืบค้นจาก
<https://prakal.wordpress.com/2016/05/31>.

พรทิพย์ วงศ์ไพบูลย์. (2560). *การเรียนรู้เชิงรุกและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Active Learning)*.
วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร. 8(2). 327-336

- พศิน แดงจวง. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ :ม.ป.พ.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุซงฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2560). *ทักษะ 7C ของครู 4.0*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2559). *ความเป็นครูและการพัฒนาครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พาดิฮะห์ อุตสำราษการ. (2558). *รูปแบบการเรียนการสอนแบบ Active Learning เพื่อพัฒนาแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ เรื่อง คลื่นไหวสะเทือน*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. ชลบุรี :มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูมิ ประยูรโกศราช (2567). *แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม : วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น.
- มนสิข สิทธิสมบุรณ์. (2565). *กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2546). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วทัณญ วุฒิวรรณ. (2553). *ผลการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2560). *กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : เพชรเกษมพริ้นตัง กรุ๊ป.
- วัธนวิภา บุคตีสี. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนวัชการพิมพ์ จำกัด.
- วิน เชื้อโพธิหัก. (2537). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.ปรี้นตัง เฮาส์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา : แนวคิดและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ:ทิพยวิสุทธ์.

วีรยุทธ ด้วงไย. (2566). ผลการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ และแก้ปัญหา โดยใช้การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร. 8(1), 119-135.

ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กรณีศึกษาสหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2542). คู่มือประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.ในเอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2550). การดำเนินการกำหนดนโยบาย. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). เข้าใจสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับประชาชน และเข้าใจหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา. นนทบุรี : 21 เซ็นจูรี จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). แนวทางการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุก : ถอดบทเรียนจากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สกศ.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) โครงการยกระดับคุณภาพทั้งระบบ. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.

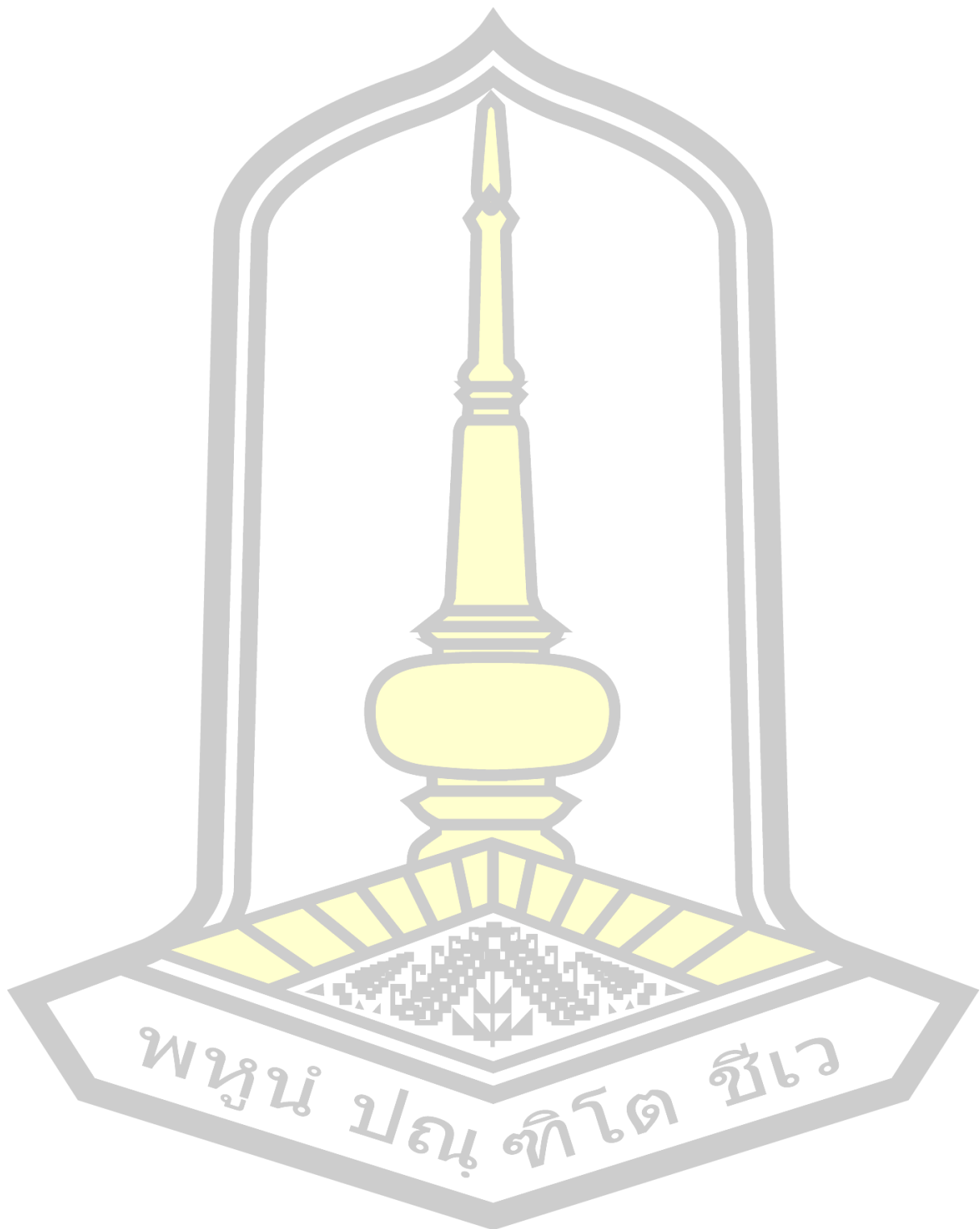
สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2559). คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียนตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้”. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

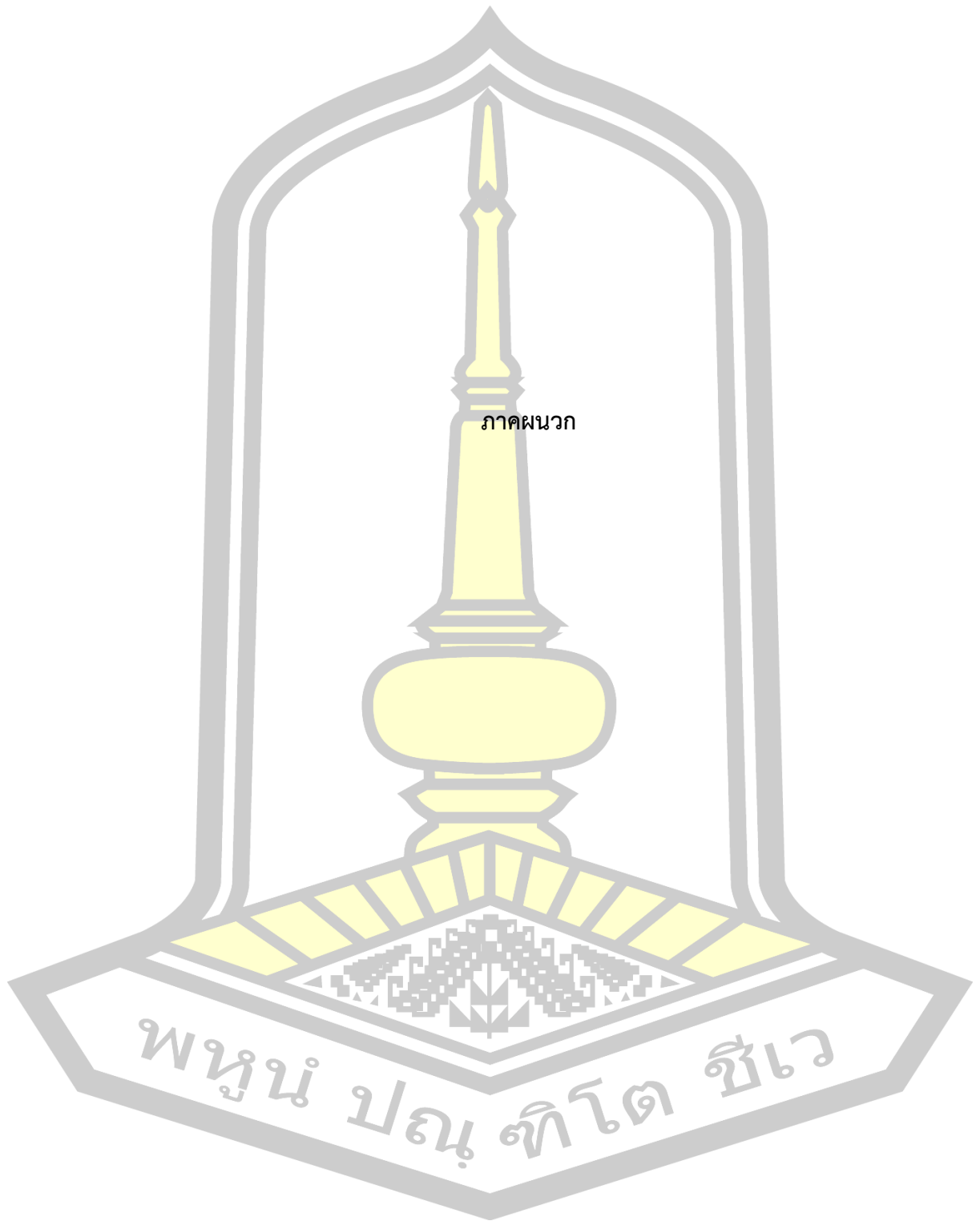
- สุชาติ แก้วพิกุล. (2555). *การพัฒนากิจกรรมคณิตศาสตร์ที่ใช้การจัดการเรียนการสอนอย่างกระตือรือร้น โดยเน้นการเรียนรู้เป็นคู่ร่วมกับการบริหารสมอง เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และความสุขในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ต่ำ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุทัศน์ นำพูลสุขสันต์. (2546). *ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา.
- สุมิตร พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- สุริย์รัตน์ อาริรักษ์สกุล ก้องโลก. (2561). *ประมวลสาระชุดวิชาความเป็นครู หน่วยที่ 10*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *องค์ประกอบของโปรแกรม*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน่วยงานนิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์และณิธี เหมมันต์. (2560). *สมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของคณาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. 22 มิถุนายน 2560. 30-38.
- อภิवास โปธิตาทอง. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. (2557). *สูตรการพัฒนา 70:20:10*. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2552). *Competency development roadmap (CDR)*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อუნตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- Bar, M. J., & Keating, L. A. (1990). *Developing effective student services program*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Barr, M. J., & Keating, L. A. (1985). *Developing effective student services programs: Systematic approaches for administrators*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Barr, Michael J., and Linda A. Keating. *Developing Effective Student Services Programs*. San Francisco: Jossey-Bass, 1990.
- Betts, R. K. (1977). *Soldiers, statesmen, and cold war crises*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Charles, J. (2013). Framework for high performance. Retrieved June 1, 2024, from <http://charles-jennings.blogspot.com/2013/06/702010-framework-forhighperformance>
- Caffarella, R. S. (2002). *Planning programs for adult learners: A practical guide for educators, trainers, and staff developers* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Carolyn Barratt & others. (2013). *How to Develop a Training Program on the Job*. Retrieved June 1, 2024, from <http://www.wikihow.com/Develop-a-TrainingProgram-on-the-Job>.
- Chi, M. T. H., & Wylie, R. (2014). The ICAP framework: Linking cognitive engagement to active learning outcomes. *Educational Psychologist*, 49(4), 219–243. <https://doi.org/10.1080/00461520.2014.965823>
- Crofton, J., & Hall, J. (1983). The Priority Need Index (PNI) for health service planning.
- Darling-Hammond, L. (2020). *The flat world and education: How America's commitment to equity will determine our future*. New York, NY: Teachers College Press.
- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. New York, NY: Macmillan.
- Elwood, M. K., & Smith, D. J. (2024). Professional development needs for active learning implementation: Insights from recent studies. *Teaching and Teacher Education*, 115, 103741. Retrieved June 5, 2024, from <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.103741>
- Gelmore, G. D., & Campbell, M. D. (1996). *Needs assessment strategies for health education and health promotion*. Boston, MA: Brown & Benchmark.
- Gifkins, J. (2015). What is 'active learning' and why is it important? *E-International Relations*. Retrieved July 3, 2024, from <http://www.eir.info/2015/10/08/what-is-active>

- González, E. (2020). Enhancing student engagement through active learning strategies in a digital world.
- Good, T., & Brophy, J. (1987). *Educational psychology: A realistic approach*. New York, NY: Longman.
- Graham, C. R. (2013). Blended learning systems: Definition, current trends, and future directions. In M. G. Moore (Ed.), *Handbook of distance education* (3rd ed., pp. 3–21). New York, NY: Routledge.
- Hattie, J., & Donoghue, G. (2016). Learning strategies: A synthesis and conceptual model. *International Journal of Educational Psychology*, 25(1), 15–44. Retrieved June 6, 2024, from <https://doi.org/10.1080/00461520.2015.1015424>
- Hite, R. L., J., M. G., & Childers, G. M. (2024). Classifying and modeling secondary students' active learning in a virtual learning environment through generated questions. *Computers & Education*.
- Nadler, J. (2012). Collaboration, collegiality and collective reflection: A case study of professional development for teachers. *Educational Administration and Policy*, 24(3), 231–250. Retrieved June 5, 2024, from <https://doi.org/10.1177/1741143212459432>
- Joyce, B., & Weil, M. (2002). *Models of teaching* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Kaufman, R., Rojas, A. M., & Mayer, H. (1993). *Educational technology user's guide*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Kudryashova, A., Gorbatova, T., Rybushkina, S., & Ivanova, E. (2016). Teacher's roles to facilitate active learning. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(4), 250–260. Retrieved June 5, 2024, from <https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n4p250>
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (1996). *The career architect development planner*. Minneapolis, MN: Lominger.
- McKinney, K. (2010). Active learning. Retrieved June 5, 2024, from <http://www.cat.ilstu.edu/resources/teachTopics/tips/newActive.php>

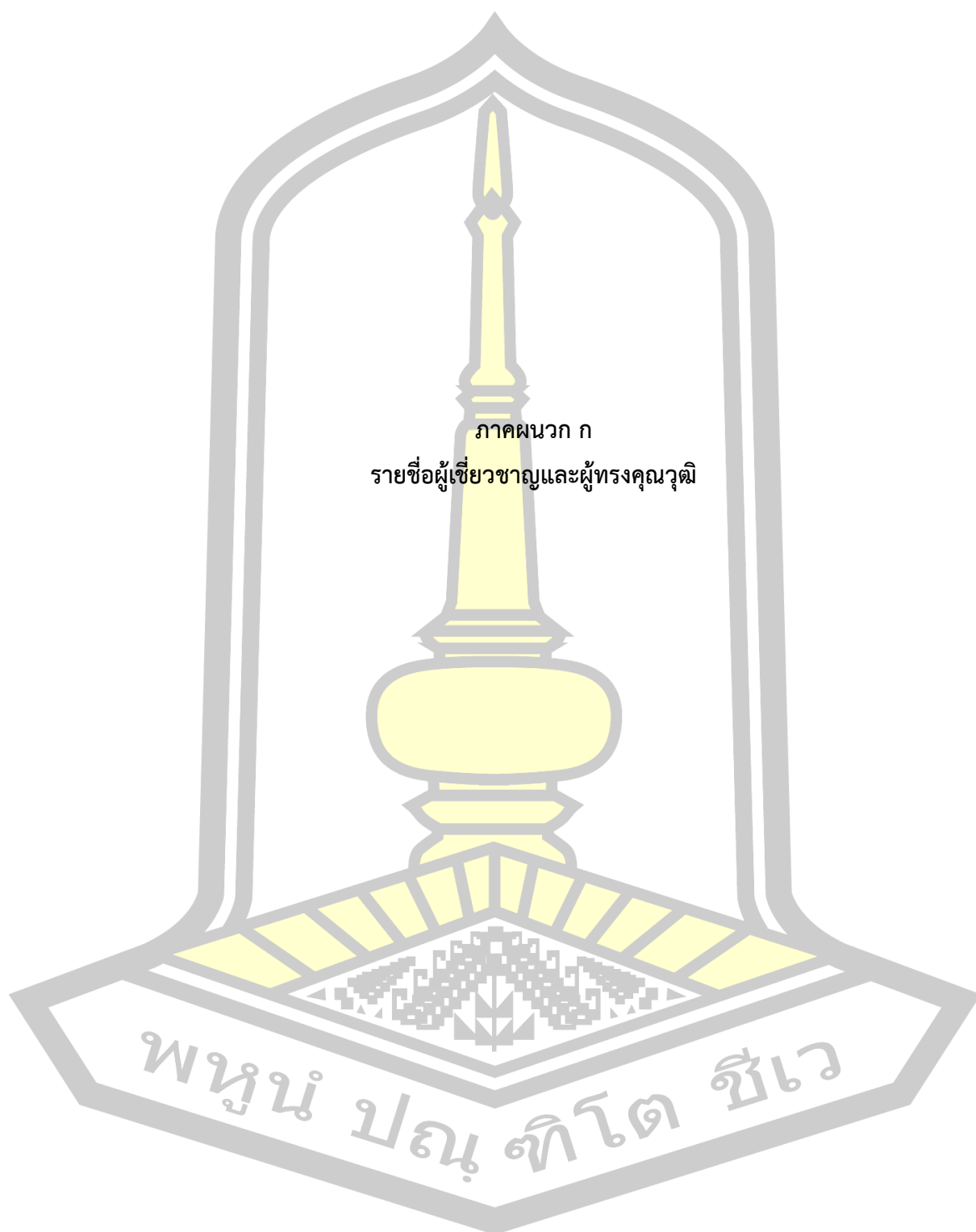
- Meyers, C., & Jones, T. B. (1993). *Promoting active learning: Strategies for the college classroom*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Morgan. (2006). We asked HR professionals: What are your organization's biggest training needs? *Canadian HR Reporter*, March.
- Paul, R., & Elder, L. (2014). *Critical thinking: Tools for taking charge of your learning and your life*. Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Saphier, J. (2008). *The skillful teacher: Building your teaching skills* (7th ed.). Acton, MA: Research for Better Teaching.
- Shenker, J., & Bernstein. (1996). Instructor's resource manual for psychology: Implementing active learning in the classroom. Retrieved June 5, 2024, from <http://s.psych/uiuc.edu/-jskenker/active.html>
- Styles, M. H. (1990). *Effective models of systematic program planning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Takashi, Y., & M. L. (2024). Teacher training programs and their impact on active learning strategies: Evidence from Asia. *Asian Journal of Educational Research*.
- Taylor, M., & Nguyen, S. (2024). The role of teacher competency in successful implementation of active learning: A comparative study. *Educational Innovations and Strategies*.
- Tyler, R. W. (1986). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Walkington, C. (2013). Using adaptive learning technologies to personalize instruction: A review of the literature. *Educational Technology Research and Development*.
- Welch, J. (2001). *Winning*. New York, NY: HarperBusiness.
- Weimer, M. (2013). *Learner-centered teaching: Five key changes to practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Yousif, M. R. A., Talib, L., Jassim, B. M., & Majeed, B. H. (2024). The impact of two proposed strategies based on active learning on students' achievement at the computer and their social intelligence. *International Journal of Engineering Pedagogy*.





ภาคผนวก

พหุมนุ ปณ ทิโต ชีเว



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ กศ.ด. (สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา)
ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
2. นายวิญญู อุตระ ปร.ด. (คอมพิวเตอร์ศึกษา) ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาการสสินธุ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
3. นางลินดา เขจรนิจ กศ.ม. (หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต) ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
4. รศ.ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน กศ.ด. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ด้านการวัดและประเมินผล
5. นายสุรียา โพธิ์เปี้ยศรี กศ.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ ตรวจสอบด้านการวัดและ
ประเมินผล



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่มีมีแนวปฏิบัติที่ดีในการถอดองค์ความรู้
เกี่ยวกับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

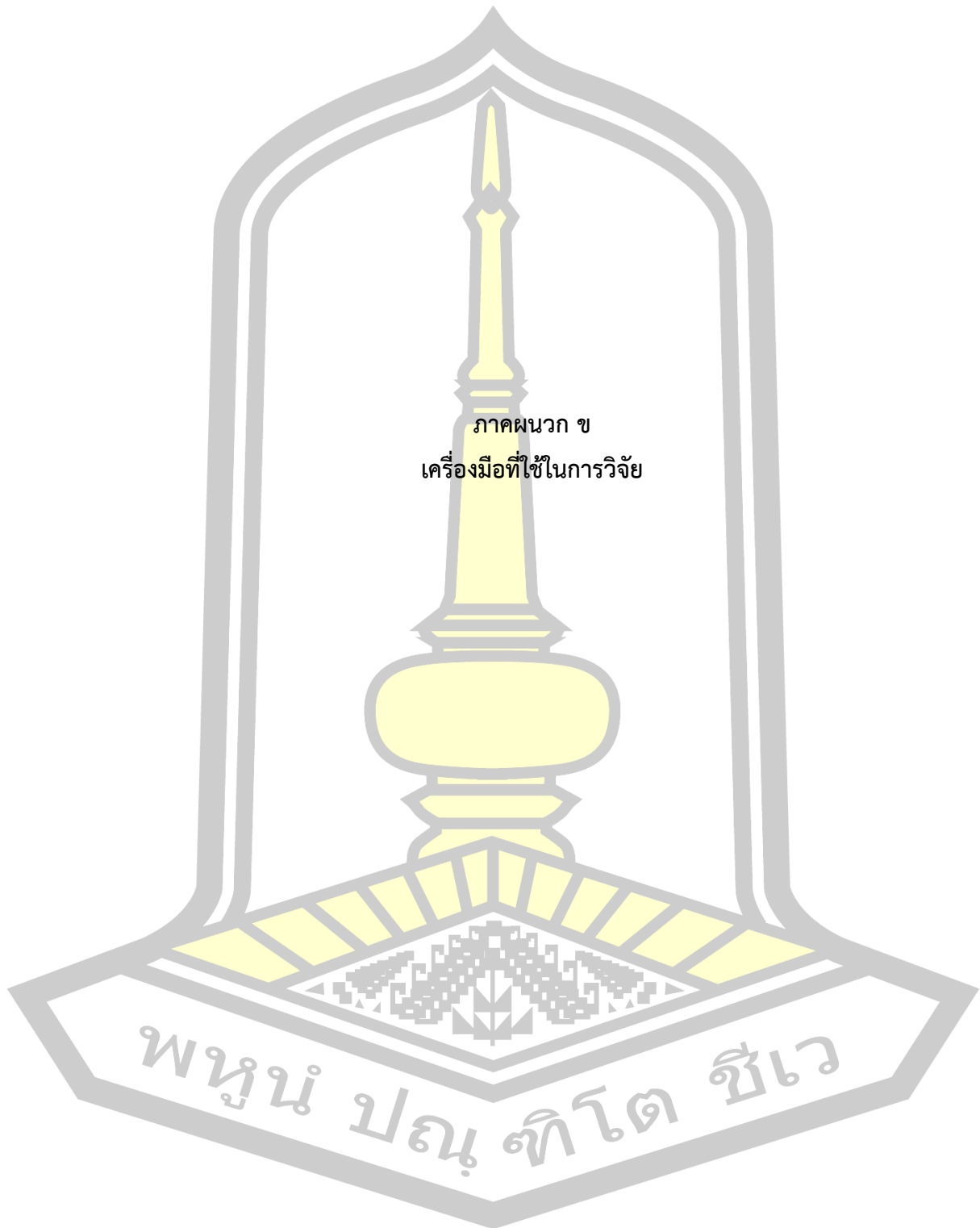
1. นายวัชรพล เทียงปา ตำแหน่ง ครู โรงเรียนโรงเรียนทรายทองวิทยา สพม.ร้อยเอ็ด
(รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ เหรียญทอง ครั้งที่ 11 ประจำปีการศึกษา 2564
รางวัลครูผู้สอนยอดเยี่ยม Active Teacher ระดับมัธยมศึกษา กลุ่มวิชาเทคโนโลยี ด้านนวัตกรรมและ
เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน)
2. นางสาวนุชมาศ สวัสดิ์พาณิชย์ ตำแหน่งครู โรงเรียนปอพานพิทยาคมรัชมังคลาภิเษก
สพม.มหาสารคาม (รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ เหรียญทอง ครั้งที่ 11 ประจำปี
การศึกษา 2564 รางวัลครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กิจกรรมแนะแนว
ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน)
3. นายนนท์ธีวัฒน์ ปัตถาทุม ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมยวดีพิทยาคม (รางวัล
ทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS ระดับชาติ เหรียญทอง ครั้งที่ 11 ประจำปีการศึกษา 2564 รางวัล
ครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน)

พหุ ประถมศึกษา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง
สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

1. นางจรรุวรรณ รัตนมาลี ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning : AL)
2. นางกนกรัตน์ ศิริ ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ่อแก้วพระเทพญาณวิศิษณ์พัฒนา ได้รับรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS) ระดับเหรียญทอง (ระดับเขตพื้นที่การศึกษา) รองผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมประเภทมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ด้านวิชาการยอดเยี่ยม (ครั้งที่ 11 ประจำปี 2564)
3. นายพรชัย ครองยุติ ตำแหน่งครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์
4. นางพรสิทธิ์ ลาภบุญเรือง ตำแหน่งครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนลำปาววิทยาคม
5. นางสาววารภรณ์ บุ่งวิเศษ ตำแหน่งศึกษานิเทศชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ วิทยาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning : AL)





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของแบบสอบถาม

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาคเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาคเหนือ

2. โปรดพิจารณาความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครู

ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ว่ามีความสอดคล้องกันอย่างไร โดยใช้เกณฑ์ประเมินดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่ามีความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

-1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ

นิสิตหลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พจนานุกรมศัพท์

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อ	องค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้	ความ สอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
			+1	0	-1	
<p>ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก หมายถึง ความรู้ที่ครู ต้องมีในการออกแบบและ ดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิง รุกที่เน้นการมีส่วนร่วมของ ผู้เรียน โดยครูต้องสามารถ สร้างและพัฒนาหลักสูตร กำหนดเนื้อหาสาระให้ สอดคล้องกับจุดประสงค์ การเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรม การเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ออกแบบและ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก มีความรู้เกี่ยวกับ วิธีการสอนและนวัตกรรม รวมถึงการใช้สื่อ วัสดุ และ เทคโนโลยีในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึก ค้นคว้าลงมือทำด้วยตนเอง และสามารถวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	1.	ครูต้องมีความรู้ในการสร้างและพัฒนา หลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	2.	ครูต้องมีความรู้ในการกำหนดเนื้อหาสาระ ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงรุก				
	3.	ครูต้องมีความรู้ด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
	4.	ครูต้องมีความรู้ในการออกแบบและจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	5.	ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก				
	6.	ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	7.	ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อ วัสดุ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	8.	ครูต้องมีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียน ฝึกค้นคว้าและลงมือทำด้วยตนเอง				
	9.	ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและ ประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อ	องค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้	ความ สอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
			+1	0	-1	
		องค์ประกอบที่ 2 ทักษะ (Skills) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก หมายถึง ทักษะที่ครู ต้องมีในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ หลักสูตร วิเคราะห์เนื้อหา ออกแบบและจัดกิจกรรม จัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมให้ เหมาะสมกับกิจกรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีทักษะในการจัด บรรยากาศ การบริหารจัดการเวลา การสื่อสารกับนักเรียน สามารถวัดและประเมินผล การเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	10.	ครูต้องมีทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	11.	ครูต้องมีทักษะการวิเคราะห์เนื้อหา ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	12.	ครูต้องมีทักษะในการออกแบบการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก				
	13.	ครูต้องมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	14.	ครูต้องมีทักษะในการจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก				
	15.	ครูต้องมีทักษะในการจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมให้เหมาะสมกับกิจกรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	16.	ครูต้องมีทักษะในการจัดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	17.	ครูต้องมีทักษะในการบริหารจัดการเวลา ในการจัดการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	18.	ครูต้องมีทักษะในการสื่อสารกับนักเรียน อย่างชัดเจน				
	19.	ครูต้องมีทักษะในการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้เชิงรุก				

นิยามศัพท์เฉพาะ	ชื่อ	องค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้	ความสอดคล้อง			ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม
			+1	0	-1	
คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง คุณลักษณะที่ครูต้องมีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและยอมรับฟังความคิดเห็น ตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขันและยิ้มแย้มเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน มีความรับผิดชอบในการมอบหมายงานและติดตามงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความกระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบ พร้อมทั้งกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะ (Attributes) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก					
	20.	ครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
	21.	ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน				
	22.	ครูต้องใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น				
	23.	ครูต้องตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ				
	24.	ครูต้องใฝ่รู้ โดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ				
	25.	ครูต้องควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้ม				
	26.	ครูต้องมีความรับผิดชอบต่อการมอบหมายและติดตามงาน				
	27.	ครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
	28.	ครูต้องมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก				
29.	ครูต้องเป็นคนละเอียดรอบคอบ					
30.	ครูต้องเป็นผู้กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก					

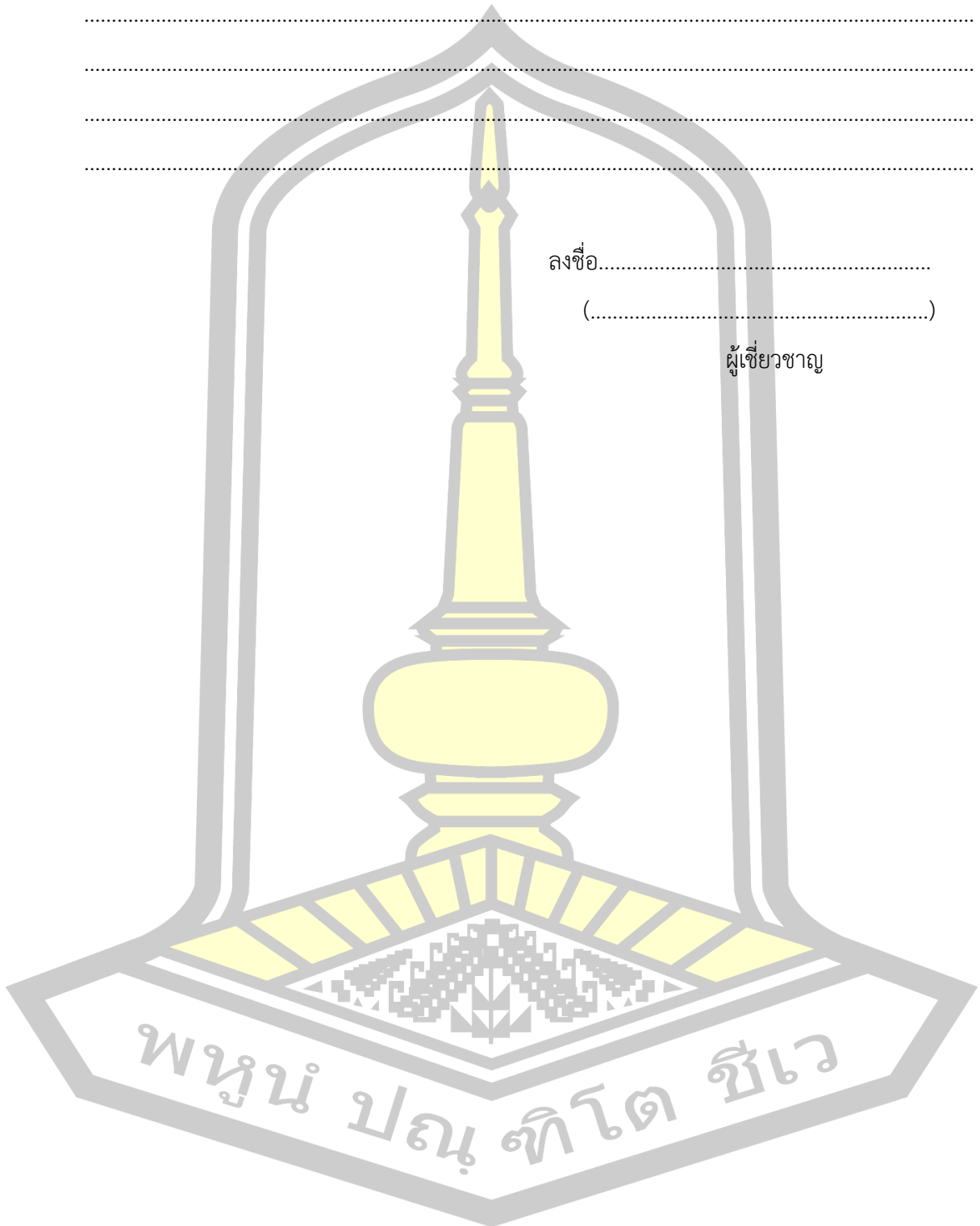
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ



แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาคพหุ
 เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาคพหุ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เรื่อง การพัฒนา
 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่มัธยมศึกษาภาคพหุ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 สำหรับสถานศึกษา จึงขอความกรุณาให้ท่านให้ข้อมูลที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู
 ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาคพหุ

ตอนที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาคพหุ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ)

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)											
6.	ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมจัดการ เรียนรู้เชิงรุก										
7.	ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อ วัสดุ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก										
8.	ครูต้องมีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียน ฝึกค้นคว้าและลงมือทำด้วยตนเอง										
9.	ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้เชิงรุก										
องค์ประกอบที่ 2 ทักษะ (Skills) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก											
10.	ครูต้องมีทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก										
11.	ครูต้องมีทักษะการวิเคราะห์เนื้อหา ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก										
12.	ครูต้องมีทักษะในการออกแบบการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก										
13.	ครูต้องมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก										
14.	ครูต้องมีทักษะในการจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก										
15.	ครูต้องมีทักษะในการจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมให้เหมาะสมกับกิจกรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก										
16.	ครูต้องมีทักษะในการจัดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก										
17.	ครูต้องมีทักษะในการบริหารจัดการเวลา ในจัดการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก										

ข้อที่	การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 2 ทักษะ (Skills) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก											
18.	ครูต้องมีทักษะในการสื่อสารกับนักเรียน อย่างชัดเจน										
19.	ครูต้องมีทักษะในการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้เชิงรุก										
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะ (Attributes) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก											
20.	ครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก										
21.	ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน										
22.	ครูต้องใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น										
23.	ครูต้องตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ										
24.	ครูต้องใฝ่รู้ โดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ										
25.	ครูต้องควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้ม										
26.	ครูต้องมีความรับผิดชอบต่อการมอบหมาย และติดตามงาน										
27.	ครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์										
28.	ครูต้องมีความกระตือรือร้นในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก										
29.	ครูต้องเป็นคนละเอียดรอบคอบ										
30.	ครูต้องเป็นผู้กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก										

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสัมภาษณ์ครูที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) สำหรับการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาพลันธุ์

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการ

เรียนรู้เชิงรุก

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการ

จัดการเรียนรู้เชิงรุก

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์ใช้ในการวิจัยเท่านั้น
ไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้ข้อมูลแต่อย่างใด

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้
ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัโต ชีเว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้ข้อมูลตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-นามสกุล.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. สถานที่ทำงาน.....
5. วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์.....เริ่มเวลา.....น. ถึง.....น.

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาพลันธุ์

ท่านมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ การเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อย่างไรจึงจะนำไปสู่แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง

1.1 ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

.....

.....

.....

1.2 ความรู้ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

.....

.....

.....

1.3 ความรู้ในการวัดประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

.....

.....

.....

พจนาน์ ปณฺ ติโต ชิวเว

2. ทักษะ (Skills) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง

2.1 ทักษะในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.2 ทักษะในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

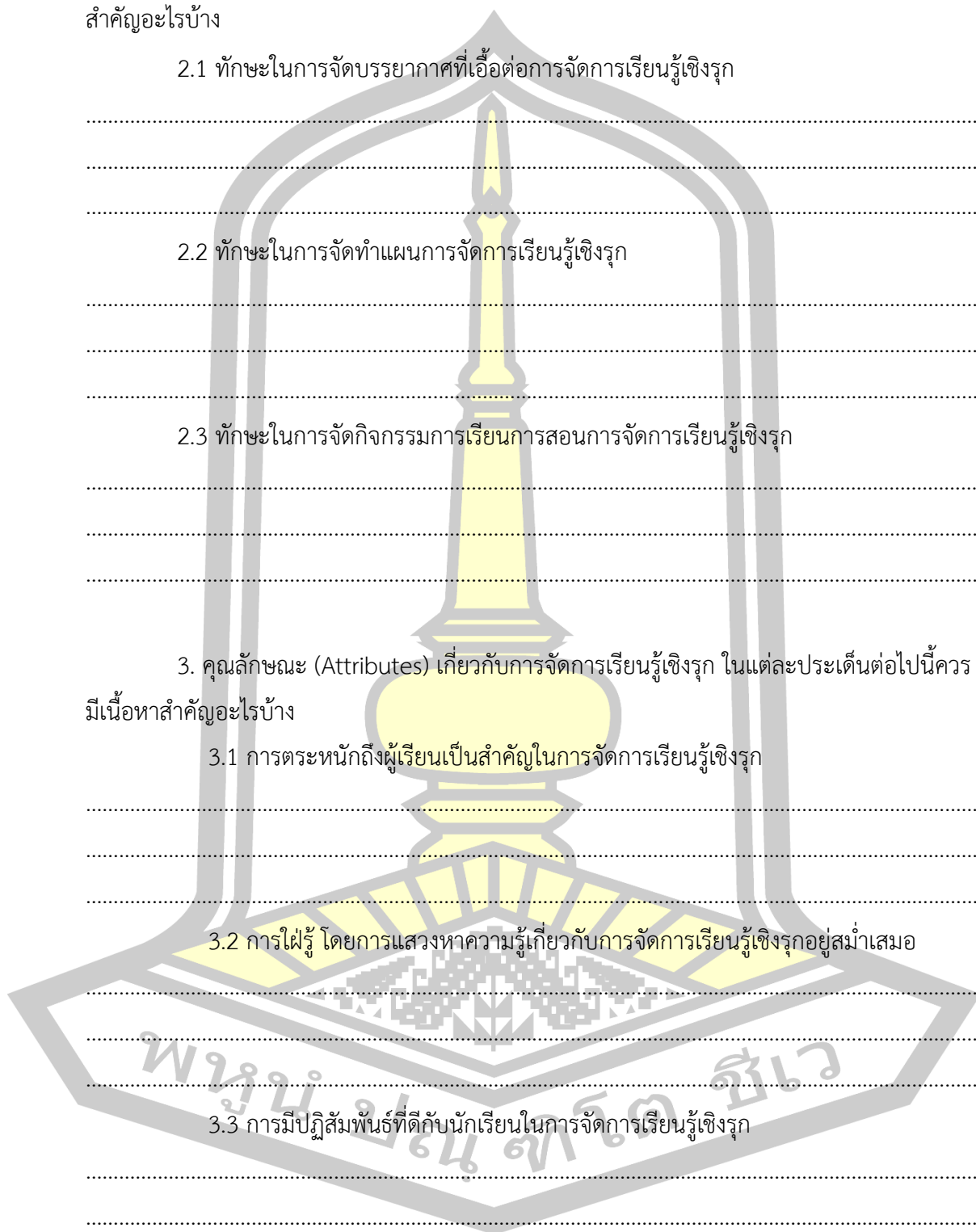
2.3 ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3. คุณลักษณะ (Attributes) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในแต่ละประเด็นต่อไปนี้ควรมีเนื้อหาสำคัญอะไรบ้าง

3.1 การตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.2 การใฝ่รู้ โดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ

3.3 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

คำชี้แจง : หากมีการจัดวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ในความเห็นของท่าน ท่านต้องการได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จาก

วิธีการใดบ้าง และการกำหนดสัดส่วนชั่วโมงการพัฒนาตามหลักการพัฒนา 70:20:10

แต่ละสัดส่วนควรทำอย่างไร โดยเฉพาะการอบรมควรใช้เวลาเท่าใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างสูง

นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา

กาฬสินธุ์

คำชี้แจง

1. เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละช่อง โดยใช้เกณฑ์ประเมินดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสม / ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้าง

สมรรถนะครู

ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา กาฬสินธุ์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ

นิสิตหลักสูตร กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

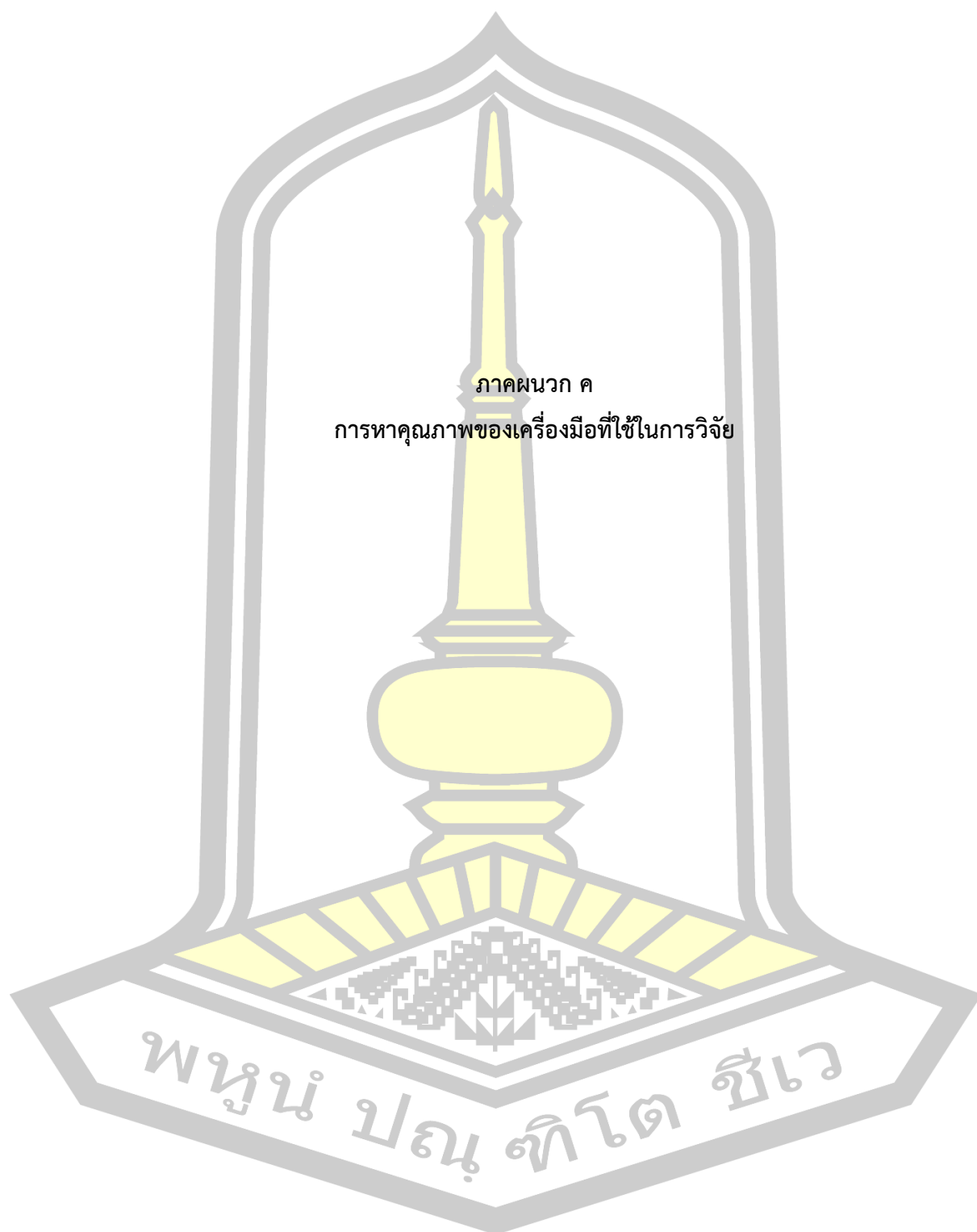
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาพหุสัจจะ (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพหุสัจจะ										
3.5 Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก										
3.6 Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก										
4. วิธีการพัฒนา										
4.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง										
4.2 การศึกษาดูงาน										
4.3 การฝึกอบรม										
5. การประเมินผลโปรแกรม										
5.1 การประเมินผลก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา										
5.2 ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด										
5.3 ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง										
5.4 ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น										
5.5 ประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน										

ลงชื่อ.....

(.....)



ตาราง 27 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ
ครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาภาพสินธุ์

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
องค์ประกอบที่ 1 ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก									
1.	ครูต้องมีความรู้ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2.	ครูต้องมีความรู้ในการกำหนดเนื้อหาสาระ ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
3.	ครูต้องมีความรู้ด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ครูต้องมีความรู้ในการออกแบบและจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมจัดการ การเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อ วัสดุ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	ครูต้องมีความรู้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียน ฝึกค้นคว้าและลงมือทำด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ
ครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาภาพลันธุ์ (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อคำถาม						ความ คิดเห็น ของ ผู้เชี่ยวชาญ	ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
องค์ประกอบที่ 2 ทักษะ (Skills) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)									
10.	ครูต้องมีทักษะในการวิเคราะห์หลักสูตรการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	0	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
11.	ครูต้องมีทักษะการวิเคราะห์เนื้อหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
12.	ครูต้องมีทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	ครูต้องมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	ครูต้องมีทักษะในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	ครูต้องมีทักษะในการจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมให้เหมาะสมกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16.	ครูต้องมีทักษะในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	0	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	ครูต้องมีทักษะในการบริหารจัดการเวลาในการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	ครูต้องมีทักษะในการสื่อสารกับนักเรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	ครูต้องมีทักษะในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน (ต่อ)

ข้อ ที่	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม คะแนน	ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะ (Attributes) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก									
20.	ครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21.	ครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22.	ครูต้องใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ครูต้องตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	ครูต้องใฝ่รู้ โดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25.	ครูต้องควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	ครูต้องมีความรับผิดชอบต่อการมอบหมายและติดตามงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27.	ครูต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28.	ครูต้องมีความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.	ครูต้องเป็นคนละเอียดรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30.	ครูต้องเป็นผู้กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 28 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน พบว่า ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) สำหรับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ที่มีข้อความทั้งหมด 30 ข้อ สรุปผลการวิเคราะห์พบว่า มีข้อความที่ใช้ได้จำนวน 30 ข้อ และไม่มีข้อความที่ต้องตัดทิ้งหรือปรับปรุง จากผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาที่ค่าเฉลี่ย (Mean)

ซึ่งก็คือค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หรือค่าความเที่ยงตรงตามรายชื่อของข้อคำถามในแต่ละข้อ โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

ดังนั้นจึงพบว่าข้อคำถามที่เข้าเกณฑ์หรือมีความเที่ยงตรงที่สามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ จำนวน 30 ข้อ ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาระหว่าง 0.60 – 1.00

ตาราง 28 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นสมุทร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1.	0.444	0.719	16.	0.723	0.465
2.	0.607	0.609	17.	0.401	0.565
3.	0.602	0.601	18.	0.614	0.450
4.	0.712	0.821	19.	0.515	0.469
5.	0.548	0.690	20.	0.571	0.707
6.	0.661	0.501	21.	0.559	0.692
7.	0.697	0.655	22.	0.472	0.658
8.	0.726	0.495	23.	0.667	0.487
9.	0.526	0.684	24.	0.654	0.626
10.	0.694	0.574	25.	0.723	0.493
11.	0.526	0.495	26.	0.401	0.621
12.	0.724	0.449	27.	0.614	0.707
13.	0.566	0.658	28.	0.515	0.552
14.	0.477	0.448	29.	0.571	0.496
15.	0.400	0.537	30.	0.665	0.487

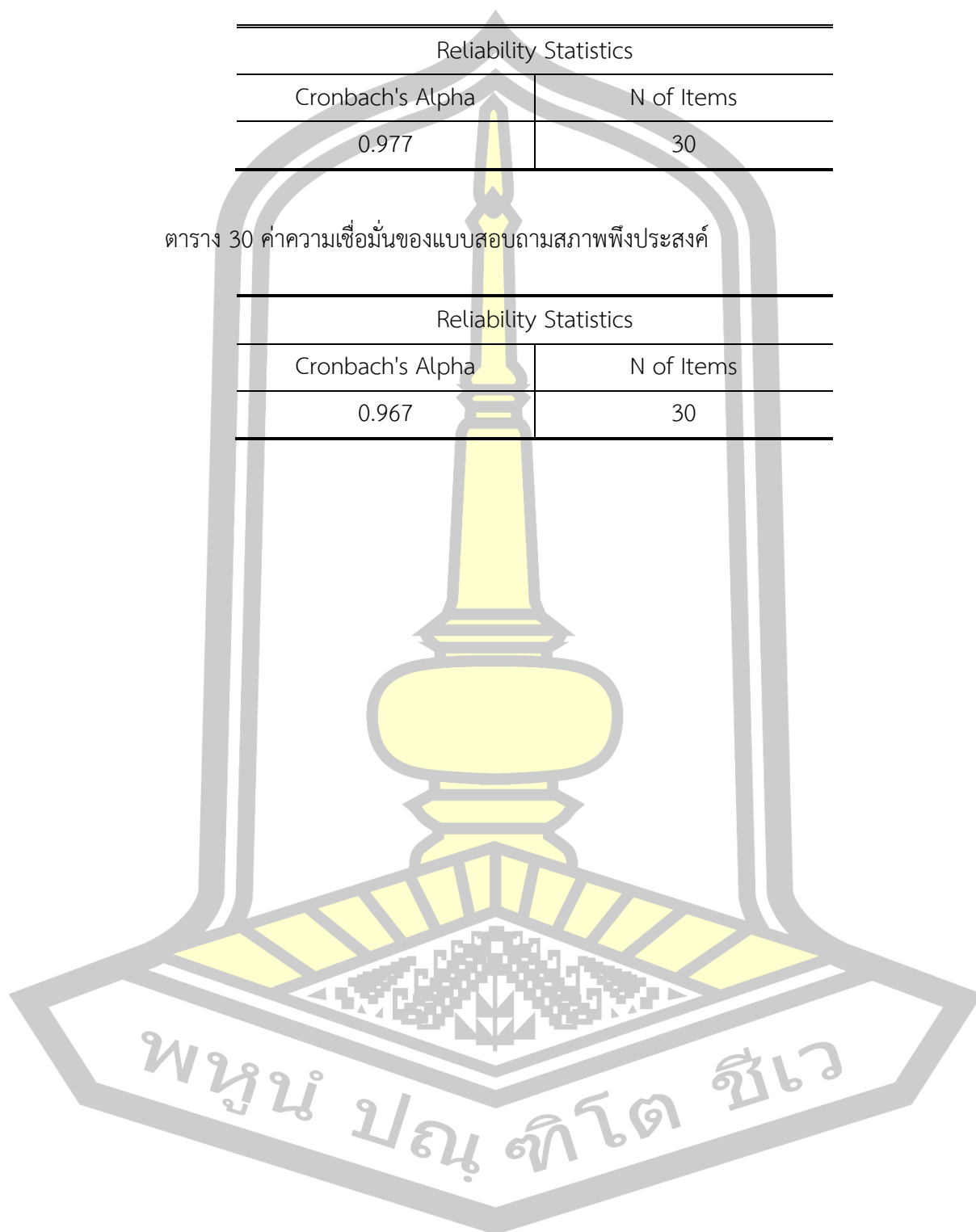
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

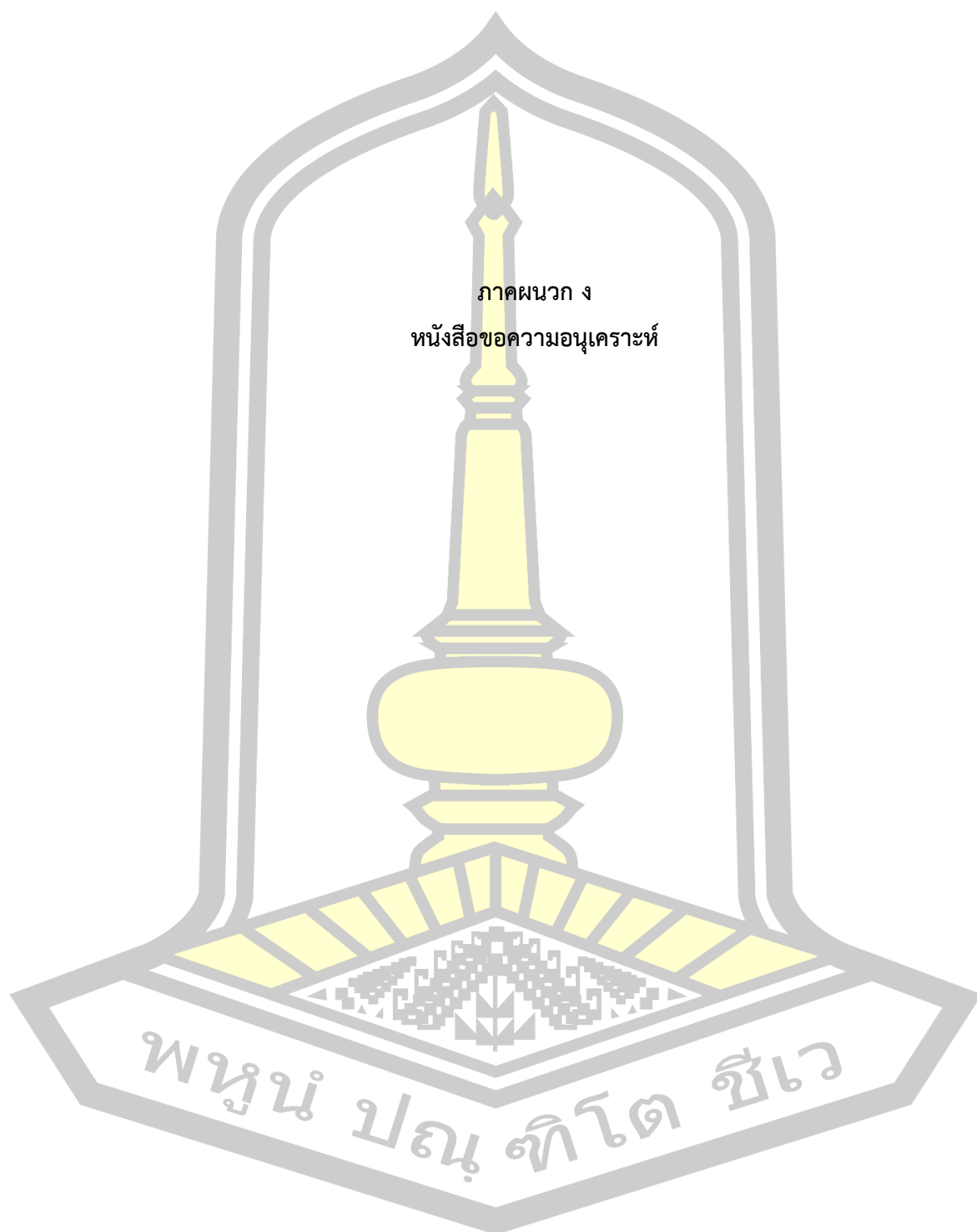
ตาราง 29 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.977	30

ตาราง 30 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพพึงประสงค์

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.967	30







บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรสาร. 0-4371-9852 ภายใน 6216
 ที่ อว 0605.5(2)/ว.3069 วันที่ 28 ตุลาคม 2567
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

ด้วย นางสาวสุวรรณา กลาหาญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ต.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

ในการนี้ เพื่อให้การวิจัยเรื่องดังกล่าวมีความสมบูรณ์และเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ด้านการวิจัยการศึกษาเป็นอย่างดี ดังนั้น คณะฯจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
 รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 0605.5(2)/ว.3069

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวิญญู อุตระ

ด้วย นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภาคเหนือ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ทศสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-9852



ที่ อว 0605.5(2)/ว.3069

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางลลิตดา เจริญนิจ

ด้วย นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นราบ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-9852



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรสาร. 0-4371-9852 ภายใน 6216
 ที่ อว 0605.5(2)/ว.3069 วันที่ 28 ตุลาคม 2567
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

ด้วย นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพินิจ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

ในการนี้ เพื่อให้การวิจัยเรื่องดังกล่าวมีความสมบูรณ์และเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ด้านการวิจัยการศึกษาเป็นอย่างดี ดังนั้น คณะฯจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ อว 0605.5(2)/ว.3069

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสุริยา โพธิ์เปี้ยศรี

ด้วย นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-9852



ที่ อว 0605.5(2)/3072

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

28 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน

ด้วย นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุธาทิพย์ หกสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ ทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ กุสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4321-40 ต่อ 6271
โทรสาร 0-4371-9852



ที่ อว.0605.5(2)/ว.3076

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน

ด้วย นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตขอทราบจากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองศักดิ์ กูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4321-40 ต่อ 6216
โทรสาร 0-4371-9852



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1407

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน นายวัชรพล เทียงปา

ด้วย นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นดิน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4374-3174
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0936195002



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1407

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน นางสาวนุชมาศ สวัสดิ์พาศิษฐ์

ด้วย นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงศ์ ทกสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าว เข้าสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4374-3174
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0936195002



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1407

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน นายนนท์ธีวัฒน์ ปัดถาทุม

ด้วย นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคหลินธุ์" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าสัมภาษณโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4374-3174
เบอร์โทรศัพท์นิตลิต 0936195002



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1408

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 เมษายน 2568

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางจารุวรรณ รัตนมาลี

ด้วย นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0936195002

ศูนย์ ปณ. ที. โตะ ช. โตะ



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1408

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายพรชัย ครองยุติ

ด้วย นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 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
เบอร์โทรศัพท์นิตินิต 0936195002



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1408

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางพรสิทธิ์ ลาภบุญเรือง

ด้วย นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์มือถือ 0936195002



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1408

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววราภรณ์ บุ่งวิเศษ

ด้วย นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคอีสาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 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
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0936195002



ที่ อว 0605.5(2)/ ว1408

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

4 เมษายน 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางกนกรัตน์ ศิริ

ด้วย นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ หกสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ฐีสื่ออ่อน)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216
เบอร์โทรศัพท์นิสิต 0936195002



คู่มือโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สถานศึกษาขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาพสินธุ์



จัดทำโดย
นางสาวสุพรรณมา กล้าหาญ

มีสิทธิประโยชน์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาคเหนือได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบไปด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาและกิจกรรม วิธีการพัฒนาการประเมินผลโปรแกรม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าโปรแกรมนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษาหรือหน่วยงานต่างๆ ที่มีความประสงค์จะพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตัวเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินงานด้านการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่มีคุณภาพของการจัดการศึกษาทุกระดับ ให้ครูสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ที่ได้จากการพัฒนาไปดำเนินการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาคเหนือให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดีมา ณ โอกาสนี้



สารบัญ

หน้า

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
คำแนะนำการใช้โปรแกรม	ค
ส่วนที่ 1 บทนำ	
หลักการ	1
วัตถุประสงค์	1
เนื้อหาและกิจกรรม	2
วิธีการพัฒนา	3
การประเมินผลโปรแกรม	11
ส่วนที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาพสินธุ์	
Module 1 เกี่ยวกับความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	12
Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	14
Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	16



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ผีกรอบมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์	4
ตาราง 2 ระยะเวลาการผีกรอบมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์	9

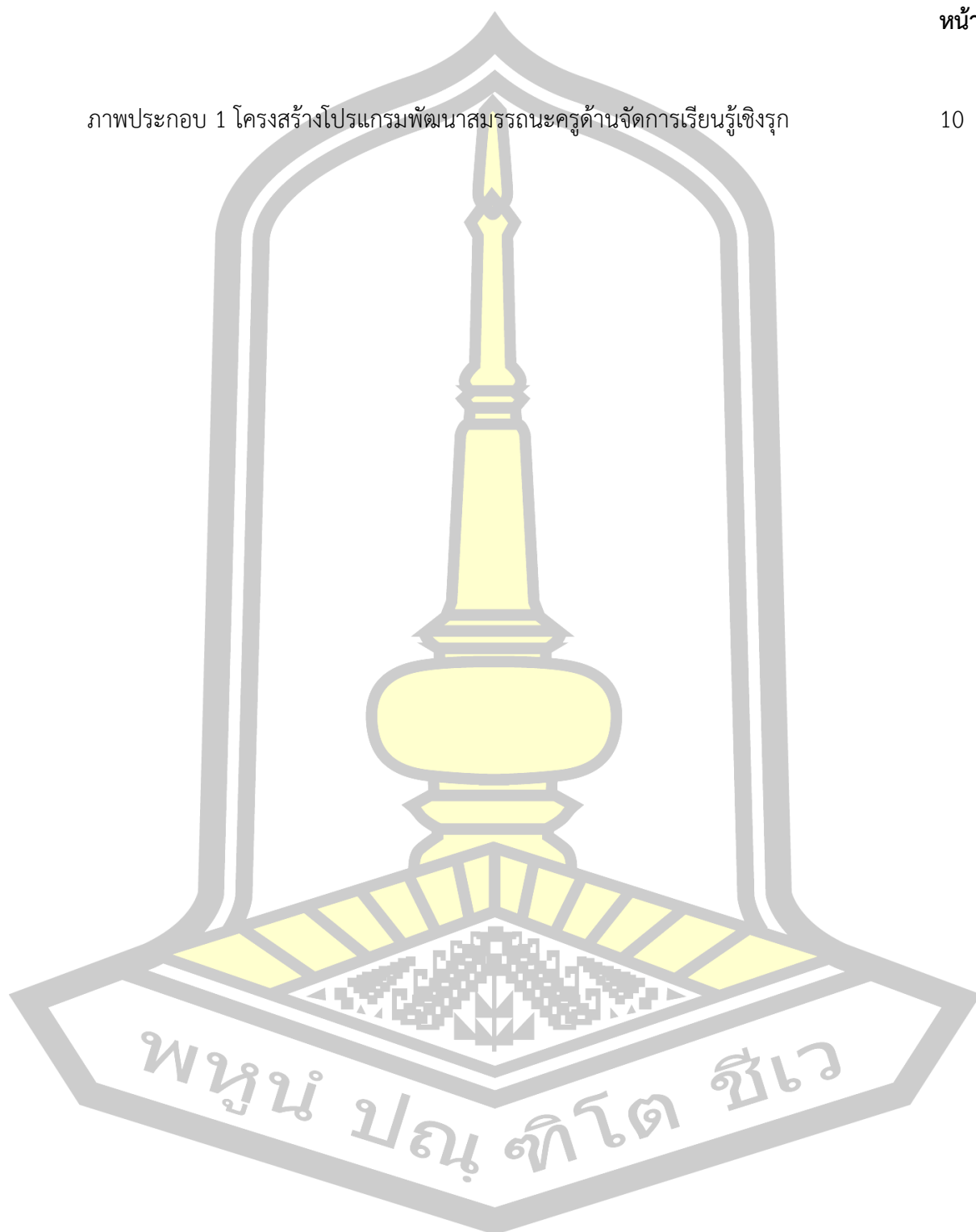


สารบัญตาราง

หน้า

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการเรียนรู้เชิงรุก

10



คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาคพิเศษ โดยผู้พัฒนาโปรแกรมและผู้ดำเนินการควรดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูและเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด
2. จัดเตรียมประสานวิทยากร และร่วมวางแผนเพื่อกำหนดเวลาการพัฒนา
3. จัดเตรียมประสานการพัฒนาตาม Module 1-3 ที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
4. ดำเนินการตามแผนการพัฒนา
5. ประเมินผลการพัฒนา



โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาภาคเหนือ

1. หลักการ

ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สารสนเทศทำให้การสื่อสารไร้พรมแดน การเข้าถึงแหล่งข้อมูลสามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา ผลกระทบจากยุค โลกาภิวัตน์นี้ส่งผลให้ผู้เรียนจำเป็นจะต้องมีความสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นผู้แสวงหา ความรู้อยู่ตลอดเวลา ประกอบกับปัจจุบันมีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นมากมายทุกวินาทีทำให้นั้เนื้อหาวิชามีมากเกินไปที่จะเรียนรู้จากในห้องเรียนได้หมด ซึ่งการสอนแบบเดิมด้วยการ “พูด บอก เล่า” ไม่สามารถจะพัฒนาให้ ผู้เรียนใ้หน้าความรู้ที่ได้จากการเรียนในชั้นเรียนไปปฏิบัติได้ดี ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และการเรียนรู้ของผู้เรียน จากผู้สอนคือผู้ถ่ายทอดปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ชี้แนะวิธีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถแสวงหาความรู้ และประยุกต์ใช้ทักษะต่างๆ สร้างความเข้าใจด้วยตนเอง จนเกิดเป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย ไพฑูริย์ สินลาร์รัตน์ (2559) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ในหมวดที่ 4 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 22 ที่กล่าวไว้ว่า"การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ"ซึ่งเป็นนิยามเกี่ยวกับ การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาท และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยการนำเอาวิธีการสอน เทคนิค การสอนที่หลากหลายมาใช้ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้สอน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ทักษะ และเชื่อมโยงองค์ความรู้นำไปปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา หรือประกอบอาชีพในอนาคต และถือเป็นการจัดการเรียนรู้ประเภทหนึ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน กลุ่มนี้เทศติดตามและประเมินผล (2563)

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. เพื่อให้ครูได้นำความรู้ ทักษะและคุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหาและกิจกรรม

เนื้อหาและกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ ประกอบด้วย 3 Module ดังนี้

1. Module 1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เนื้อหาใน Module นี้ โมดูลนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของครูในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยครูจะสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของผู้เรียน นอกจากนี้ ครูยังต้องมีความรู้ด้านวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของการเรียนรู้ ตลอดจนสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ฝึกฝนทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 1.1 การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.3 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ ครูจำเป็นต้องมีทักษะที่ครอบคลุม และสอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งระบบ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาให้เชื่อมโยงกับจุดประสงค์การเรียนรู้อย่างชัดเจน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน ครูต้องสามารถจัดเตรียมและเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัยให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะในการบริหารจัดการเวลา การสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสื่อสารกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญคือความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และครอบคลุม ซึ่งจะช่วยให้ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างชัดเจนและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างยั่งยืน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 2.1 ทักษะในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.2 ทักษะในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3 ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3. Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดประสิทธิผล ไม่เพียงแต่ต้องอาศัยความรู้และทักษะด้านวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยคุณลักษณะที่เหมาะสมของครูผู้สอนเป็นองค์ประกอบสำคัญ ครูจำเป็นต้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ตระหนักถึงความสำคัญของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ พร้อมเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและศักยภาพของผู้เรียน ครูควรมีความใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย มีความรับผิดชอบต่อการมอบหมายงานและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขัน และแสดงออกอย่างยิ้มแย้มแจ่มใสเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร นอกจากนี้ยังต้องแสดงความกระตือรือร้นในการจัดการเรียนรู้ และสามารถกระตุ้นให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

3.1 การตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.2 การใฝ่รู้ โดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ

3.3 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4. วิธีการพัฒนา

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะการพัฒนาเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนา มี 3 วิธี ดังนี้

1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

2) การศึกษาดูงาน

3) การฝึกอบรม

ตาราง 1 ฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้น

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
1. ความรู้ด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	- การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ในหัวข้อเรื่อง			
	1. การออกแบบและจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	7 ชั่วโมง	- เข้าทำแบบ ทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมในบทเรียน	- ประเมินตนเอง ก่อน ระหว่าง และหลังการ พัฒนา
	2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	7 ชั่วโมง	- การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติจริง ในการ ออกแบบและจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้	- ประเมินการทำ กิจกรรมตามที่ กำหนด
	3. นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	7 ชั่วโมง	เชิงรุก จัดกิจกรรมการ เรียนรู้เชิงรุกที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญสร้าง นวัตกรรมจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	- ประเมินความ สนใจและตั้งใจใน การศึกษาด้วย ตนเอง
	- การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มี ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ที่ได้รับรางวัลเชิงประจักษ์	6 ชั่วโมง	- ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ มีครูจัดกิจกรรม การเรียนรู้เชิงรุกที่ได้รับ รางวัลเชิงประจักษ์	- ประเมินซักถาม และการให้ ข้อคิดเห็น - ประเมินการ รายงานอบรม และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 1 ฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพื้นทวีป (ต่อ)

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
1. ความรู้ด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)	- ฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เชิงรุก	3 ชั่วโมง	- เรียนรู้บทเรียน ออนไลน์ด้วยการอบรม ด้วยสื่อ power point - ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยการแชร์ ประสบการณ์ในการนำ ความรู้ด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ เชิงรุกมาใช้ในการ การปฏิบัติงานร่วมกับ คนในองค์กร - ทำแบบทดสอบ หลังเรียนประจำ บทเรียน โดยต้องมี คะแนนรวมทั้งหมด ไม่ต่ำกว่า 70%	
2. ทักษะด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	- การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ในหัวข้อเรื่อง 1. ทักษะในการจัดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	5 ชั่วโมง	- เข้าทำแบบ ทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมในบทเรียน - การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติจริง ในการจัด บรรยากาศที่เอื้อต่อการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	ประเมินตนเอง ก่อน ระหว่าง และหลังการ พัฒนา - ประเมินการทำ กิจกรรมตามที่ กำหนด

ตาราง 1 ฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ (ต่อ)

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
2. ทักษะด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)	2. ทักษะในการจัดทำแผนการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	5 ชั่วโมง	- การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติจริง ในการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	- ประเมินความ สนใจและตั้งใจใน การศึกษาด้วย ตนเอง
	3. ทักษะในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	4 ชั่วโมง	- การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติจริง ในการจัด กิจกรรมการเรียนการ สอนการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	- ประเมินซักถาม และการให้ ข้อคิดเห็น
	- การศึกษาดูงานโรงเรียน ต้นแบบการเรียนรู้เชิงรุก	4 ชั่วโมง	- ศึกษาดูงานโรงเรียน ต้นแบบการเรียนรู้ เชิงรุก	- ประเมินการ รายงานอบรม และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน
	- ฝึกอบรมทักษะการจัด กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	2 ชั่วโมง	- เรียนรู้บทเรียน ออนไลน์ด้วยการอบรม ด้วยสื่อ power point - ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยการแชร์ ประสบการณ์ในการนำ ทักษะด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ เชิงรุกมาใช้ใน การปฏิบัติงานร่วมกับ คนในองค์กร - ทำแบบทดสอบ หลังเรียนประจำ บทเรียน โดยต้องมี คะแนนรวมทั้งหมด ไม่ต่ำกว่า 70%	

ตาราง 1 ฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูใน
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคพหุ (ต่อ)

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
3. คุณลักษณะด้าน การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	<ul style="list-style-type: none"> - การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ในหัวข้อเรื่อง 1. การตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. การใฝ่รู้ โดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ 3. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก - การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีผู้บริหารได้รับรางวัลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก - ฝึกอบรมคุณลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 	<ul style="list-style-type: none"> 3 ชั่วโมง 2 ชั่วโมง 2 ชั่วโมง 2 ชั่วโมง 1 ชั่วโมง 	<ul style="list-style-type: none"> - เข้าทำแบบทดสอบก่อนเรียน - กิจกรรมในบทเรียน - การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในการตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก - การใฝ่รู้ โดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ - การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก - ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีผู้บริหารได้รับรางวัลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก - เรียนรู้บทเรียนออนไลน์ด้วยการอบรมด้วยสื่อ power point - ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการแชร์ - ประสพการณ์ในการนำคุณลักษณะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา - ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด - ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง - ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น - ประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ตาราง 1 ฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู
ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์ (ต่อ)

องค์ประกอบ สมรรถนะครูด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	เนื้อหากิจกรรม	ระยะเวลา	วิธีดำเนินการ	การวัดและ ประเมินผล
3. คุณลักษณะด้าน การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก (ต่อ)	- ฝึกอบรมคุณลักษณะการจัด กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (ต่อ)		เชิงรุกมาใช้ในการ การปฏิบัติงานร่วมกับ คนในองค์กร - ทำแบบทดสอบ หลังเรียนประจำ บทเรียน โดยต้องมี คะแนนรวมทั้งหมด ไม่ต่ำกว่า 70%	

จากตาราง 1 ระยะเวลาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ประกอบด้วย 3 Module ดังนี้ Module 1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (30 ชั่วโมง) Module
2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (20 ชั่วโมง) และ Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้
เชิงรุก (10 ชั่วโมง) รวมระยะเวลา 60 ชั่วโมง ในแต่ละ Module จะมีกิจกรรมพัฒนาหลากหลาย
รูปแบบ โดยสรุปตามวิธีการพัฒนาได้ดังนี้

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ร้อยละ 70 การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครู
ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยแนวการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
ระยะเวลาในการการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง Module 1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (21
ชั่วโมง) Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (14 ชั่วโมง) และ Module 3 คุณลักษณะด้าน
การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (7 ชั่วโมง) รวมระยะเวลาในการการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 42 ชั่วโมง
2. การศึกษาดูงาน ร้อยละ 20 การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก โดยแนวการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้
เชิงรุกที่ได้รับรางวัลเชิงประจักษ์ โรงเรียนที่มีผู้บริหารได้รับรางวัลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
โรงเรียนต้นแบบการเรียนรู้เชิงรุก ระยะเวลาในการการเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน Module 1
ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (6 ชั่วโมง) Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

(4 ชั่วโมง) และ Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2 ชั่วโมง) รวมระยะเวลาในการศึกษาดูงาน 12 ชั่วโมง

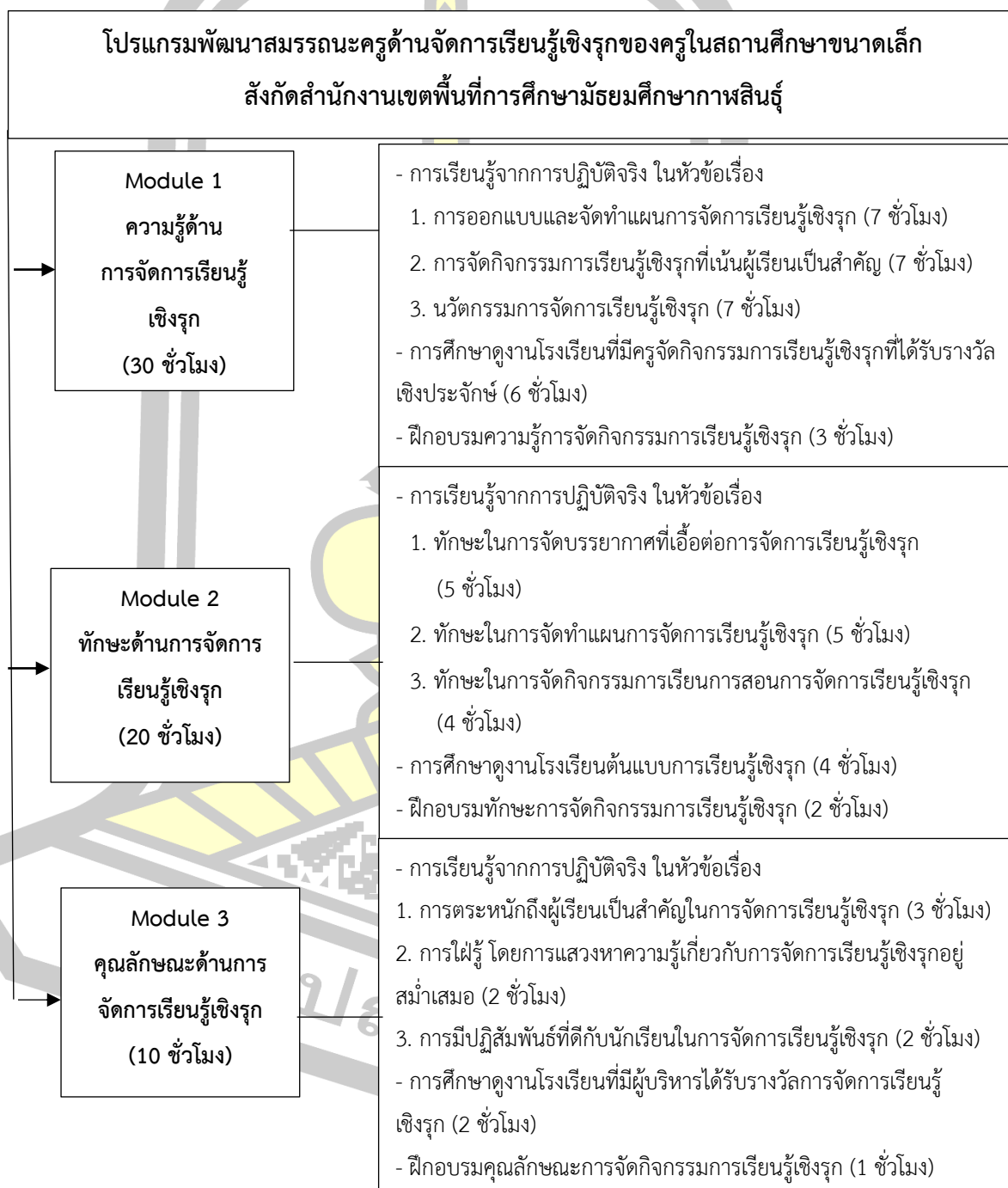
3. การฝึกอบรม ร้อยละ 10 การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยแนวการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม เรียนรู้ทเรียนออนไลน์ด้วยการอบรมด้วยสื่อ power point ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการแชร์ประสบการณ์ในด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ นำมาใช้ในจัดการเรียนรู้เชิงรุก ระยะเวลาในการการเรียนรู้จากการฝึกอบรม Module 1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (3 ชั่วโมง) Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (2 ชั่วโมง) และ Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (1 ชั่วโมง) รวมระยะเวลาในการศึกษาดูงาน 6 ชั่วโมง

ดังนั้น เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ครอบคลุมเป้าหมายของพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กทม. โดยมีขอบข่ายเนื้อหาพร้อมระยะเวลาการพัฒนา 60 ชั่วโมง สามารถสรุปดังตารางระยะเวลาการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 ระยะเวลาการฝึกอบรมโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กทม.

ครั้งที่	08.00 - 09.00 น.	09.00 - 10.00 น.	10.00 - 11.00 น.	11.00 - 12.00 น.	12.00 - 13.00 น.	13.00 - 14.00 น.	14.00 - 15.00 น.
1	ลงทะเบียน ปฐมนิเทศ ประชุมเพื่อ สร้างความรู้ ความเข้าใจ	Module 1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก			พักรับประทานอาหาร กลางวัน	Module 2 ทักษะด้านการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	
2		Module 3 คุณลักษณะ ด้านการ จัดการ เรียนรู้ เชิงรุก	สรุปเนื้อหาการอบรม				

โครงสร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพลันธุ์ แบ่งออกเป็น 3 Module ดังนี้
 Module 1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (30 ชั่วโมง) Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (20 ชั่วโมง) และ Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (10 ชั่วโมง)
 รวมระยะเวลา 60 ชั่วโมง



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5. การประเมินผลโปรแกรม

1. ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
2. ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด
3. ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
4. ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น
5. ประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน



Module 1 ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. หลักการ

ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ความรู้ที่ครูต้องมีในการออกแบบและดำเนินการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยครูต้องสามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตร กำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอนและนวัตกรรม รวมถึงการใช้สื่อ วัสดุ และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกค้นคว้า ลงมือทำด้วยตนเอง และสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้และความเข้าใจในการออกแบบและดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถสร้างและพัฒนาหลักสูตร กำหนดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ด้านวิธีการสอน นวัตกรรม สื่อ วัสดุ และเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ ค้นคว้า และลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลุ่มเป้าหมาย

ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ

4. เนื้อหาและกิจกรรม

- 4.1 การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 4.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4.3 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5. วิธีการพัฒนา

5.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

- เข้าทำแบบทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมในบทเรียน
- การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- จัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5.2 การศึกษาดูงาน

- ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ได้รับรางวัลเชิงประจักษ์

5.3 การฝึกอบรม

- เรียนรู้บทเรียนออนไลน์ด้วยการอบรมด้วยสื่อ power point
- ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการแชร์ประสบการณ์ในการนำความรู้ด้านการจัดกิจกรรม

การเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกับคนในองค์กร

- ทำแบบทดสอบหลังเรียนประจำบทเรียน โดยต้องมีคะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่า 70%

6. สื่อ/เครื่องมือ

- 6.1 สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
- 6.2 สื่อนำเสนอ (Power Point)
- 6.3 สื่อวีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์
- 6.4 สื่อใบงานออนไลน์

7. การประเมินผลโปรแกรม

- 7.1 ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
- 7.2 ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด
- 7.3 ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
- 7.4 ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น
- 7.5 ประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

Module 2 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. หลักการ

ทักษะที่ครูต้องมีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์เนื้อหา ออกแบบและจัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมให้เหมาะสมกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีทักษะในการจัดบรรยากาศ การบริหารจัดการเวลา การสื่อสารกับนักเรียน สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างทักษะของครูในการวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหา ออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เลือกใช้สื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของกิจกรรม มีทักษะในการจัดบรรยากาศ ในชั้นเรียน การบริหารเวลา การสื่อสารกับผู้เรียน ตลอดจนสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลุ่มเป้าหมาย

ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาพสินธุ์

4. เนื้อหาและกิจกรรม

- 4.1 ทักษะในการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 4.2 ทักษะในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 4.3 ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5. วิธีการพัฒนา

- 5.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
 - เข้าทำแบบทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมในบทเรียน
 - การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5.2 การศึกษาดูงาน

- ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบการเรียนรู้เชิงรุก

5.3 การฝึกอบรม

- เรียนรู้บทเรียนออนไลน์ด้วยการอบรมด้วยสื่อ power point
- ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการแชร์ประสบการณ์ในการนำทักษะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกับคนในองค์กร
- ทำแบบทดสอบหลังเรียนประจำบทเรียน โดยต้องมีคะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่า 70%

6. สื่อ/เครื่องมือ

- 6.1 สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
- 6.2 สื่อนำเสนอ (Power Point)
- 6.3 สื่อวีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์
- 6.4 สื่อใบงานออนไลน์

7. การประเมินผลโปรแกรม

- 7.1 ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
- 7.2 ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด
- 7.3 ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
- 7.4 ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น
- 7.5 ประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

Module 3 คุณลักษณะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. หลักการ

คุณลักษณะที่ครูต้องมีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งครูต้องมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและยอมรับฟังความคิดเห็น ตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ ใฝ่รู้ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีอารมณ์ขัน และยิ้มแย้มเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนการสอน มีความรับผิดชอบในการมอบหมายงานและติดตามงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความกระตือรือร้น ละเอียดรอบคอบ พร้อมทั้งกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูให้มีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการควบคุมอารมณ์ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร มีความรับผิดชอบ รอบคอบ กระตือรือร้น และสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. กลุ่มเป้าหมาย

ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาภาคเหนือ

4. เนื้อหา

- 4.1 การตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 4.2 การใฝ่รู้ โดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ
- 4.3 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5. วิธีการพัฒนา

- 5.1 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
 - เข้าทำแบบทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมในบทเรียน
 - การตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - การใฝ่รู้ โดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่เสมอ

- การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5.2 การศึกษาดูงาน

- การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีผู้บริหารได้รับรางวัลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

5.3 การฝึกอบรม

- เรียนรู้บทเรียนออนไลน์ด้วยการอบรมด้วยสื่อ power point
- ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยการแชร์ประสบการณ์ในการนำคุณลักษณะด้านการจัด

กิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกับคนในองค์กร

- ทำแบบทดสอบหลังเรียนประจำบทเรียน โดยต้องมีคะแนนรวมทั้งหมดไม่ต่ำกว่า 70%

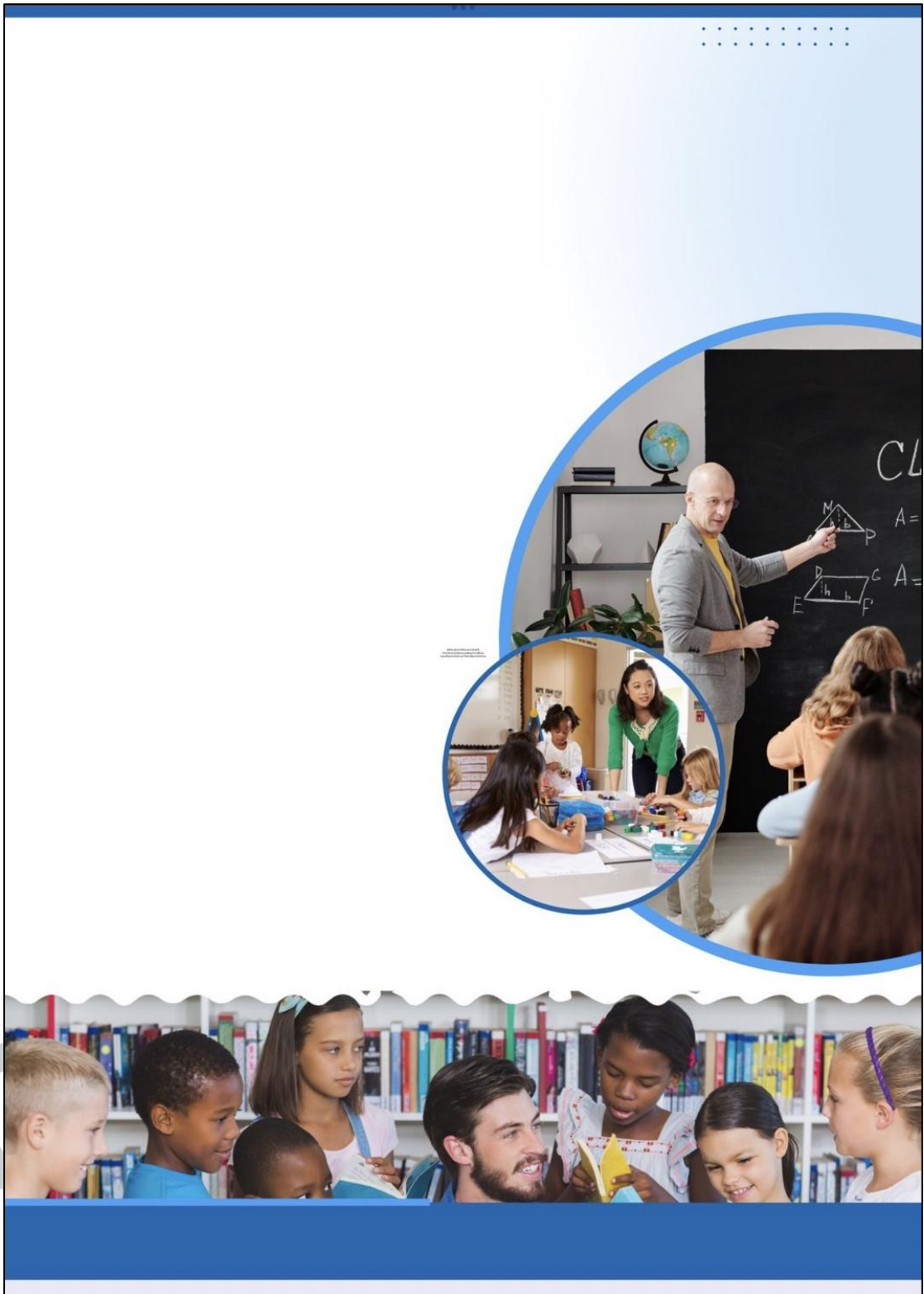
6. สื่อ/เครื่องมือ

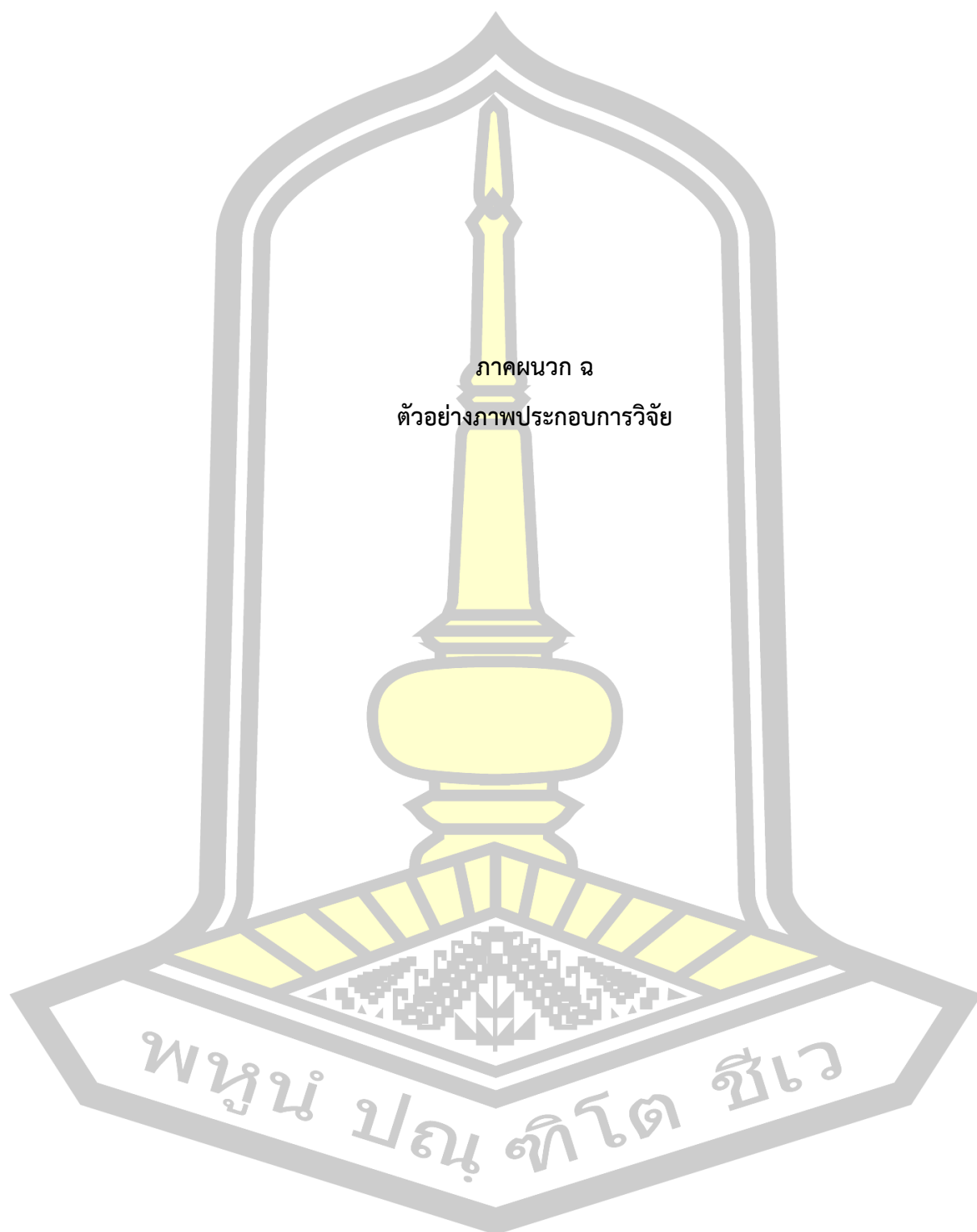
- 6.1 สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
- 6.2 สื่อนำเสนอ (Power Point)
- 6.3 สื่อวีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์
- 6.4 สื่อใบงานออนไลน์

7. การประเมินผลโปรแกรม

- 7.1 ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
- 7.2 ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด
- 7.3 ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
- 7.4 ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น
- 7.5 ประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

พูน ปณ ทิโต ชีเว



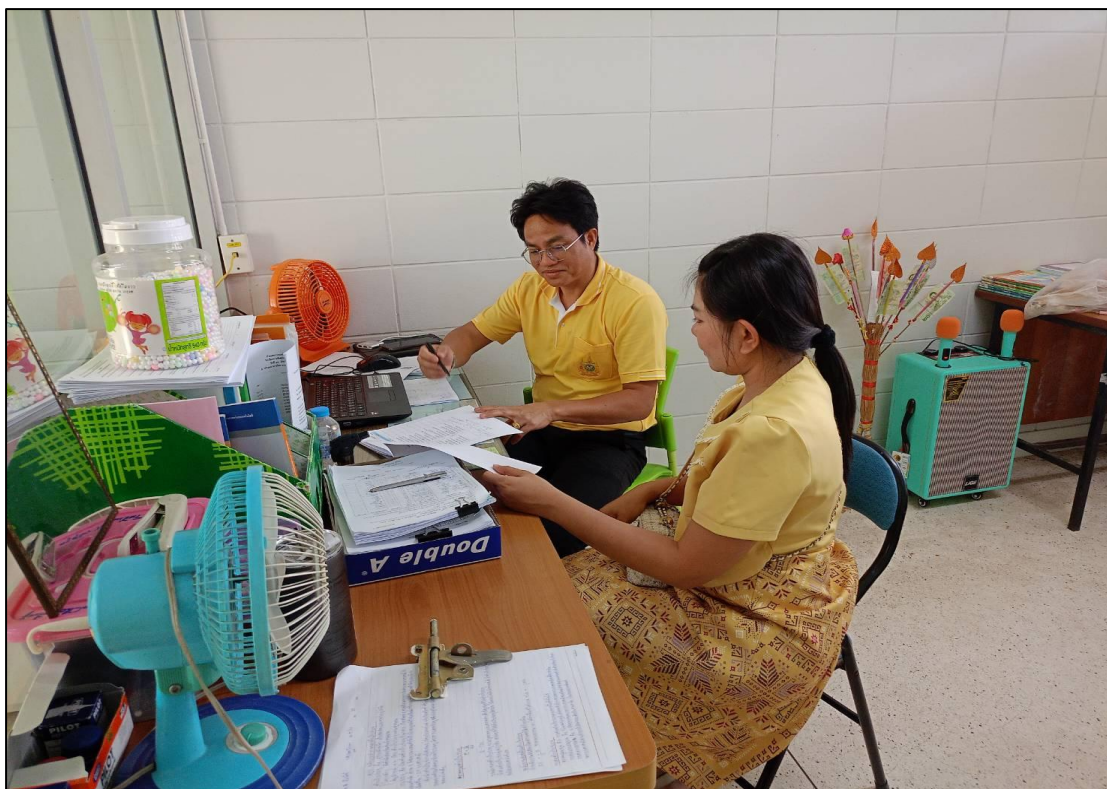




ภาพประกอบ 3 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ภาพประกอบ 4 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ภาพประกอบ 5 ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



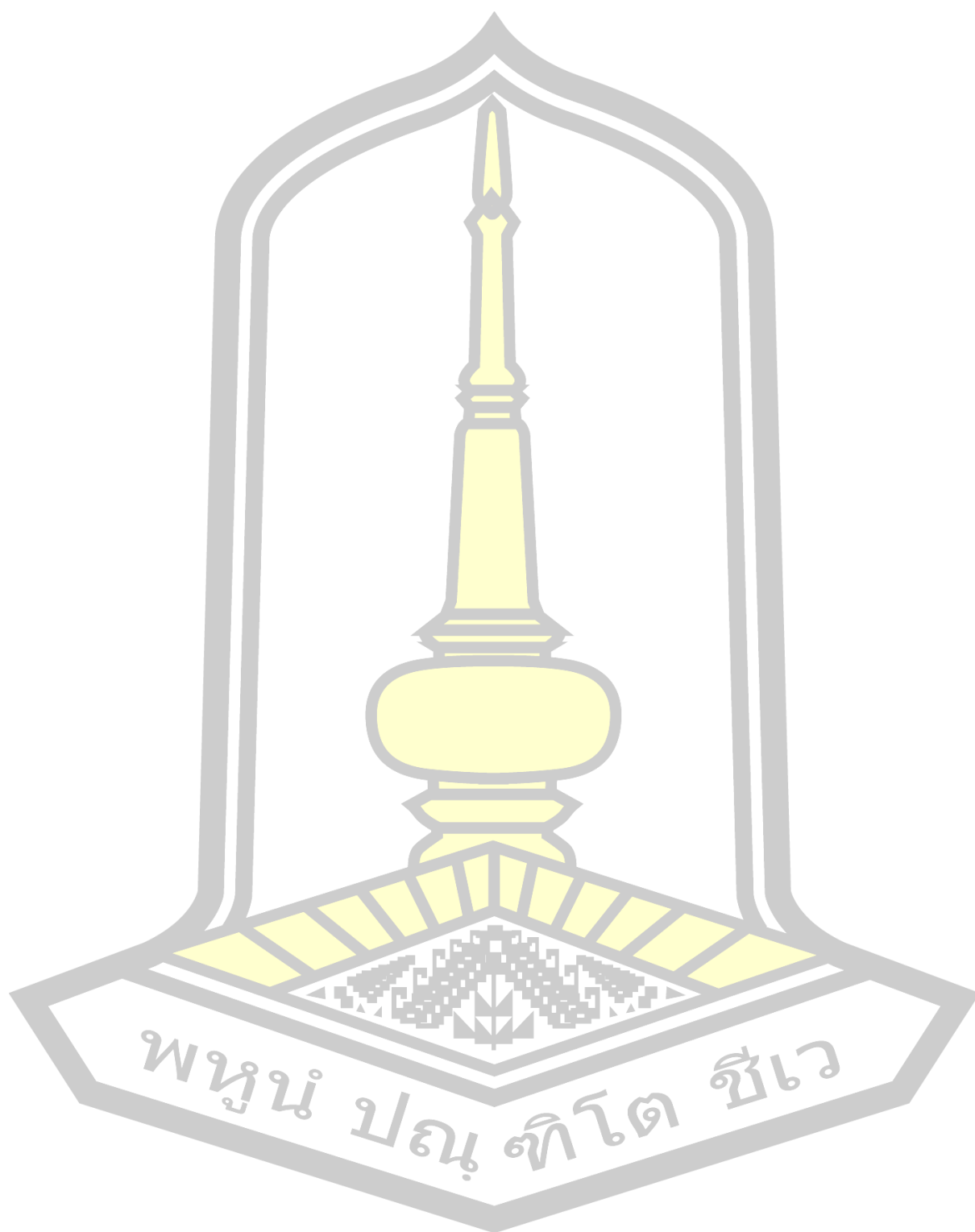
ภาพประกอบ 6 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี คนที่ 1



ภาพประกอบ 7 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี คนที่ 2



ภาพประกอบ 8 การสัมภาษณ์ครูผู้สอนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี คนที่ 3



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวสุวรรณา กล้าหาญ
วันเกิด วันที่ 3 สิงหาคม 2537
สถานที่เกิด จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 21 หมู่ 14 ตำบลปอภาร อำเภอมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนกาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์ บ้านเลขที่ 66 ถนนอรุณเปศล ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2552 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
โรงเรียนสตรีศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2555 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
โรงเรียนสตรีศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2560 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว