



โครงการพัฒนาคู่มือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มหาสารคาม

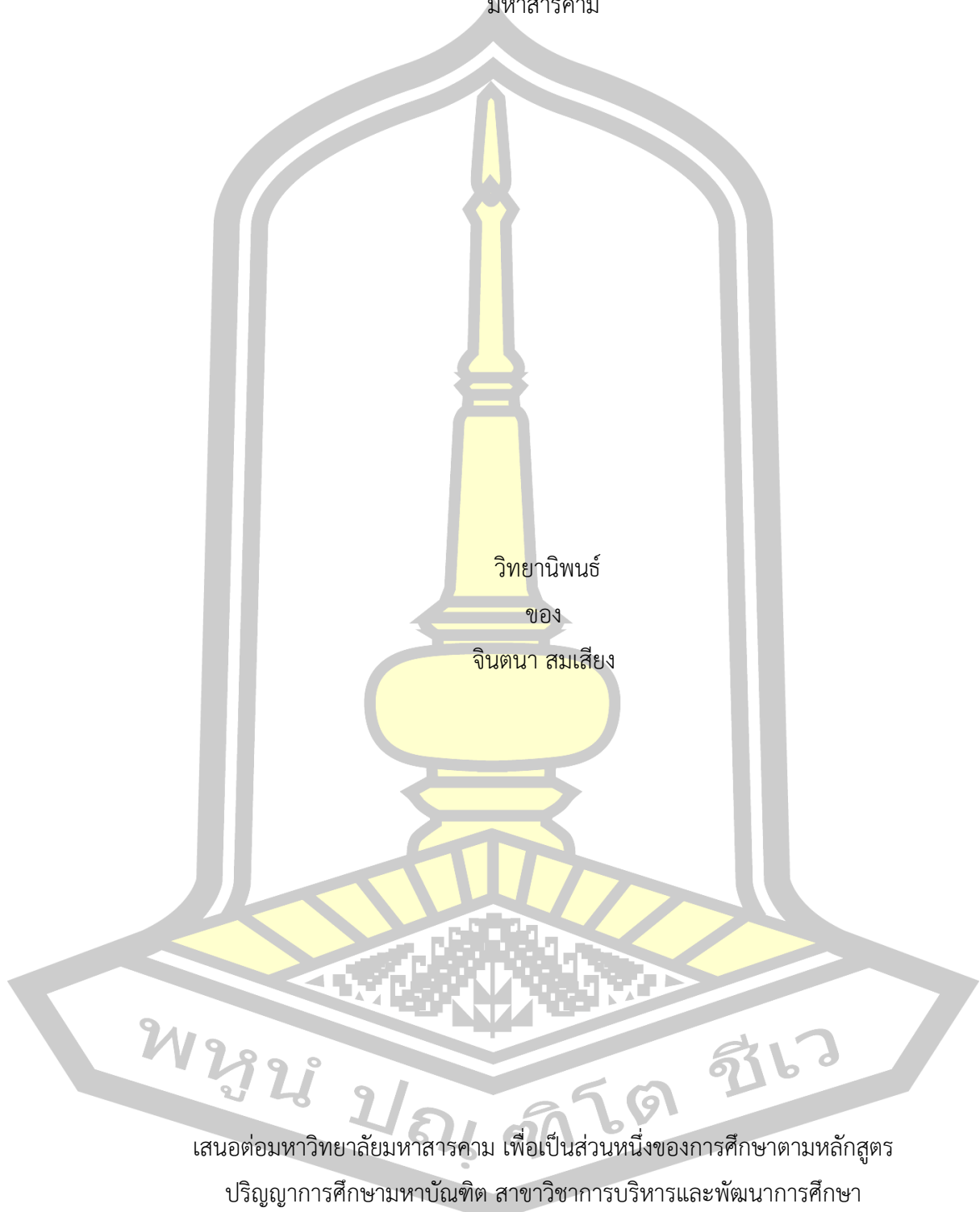
วิทยานิพนธ์
ของ
จินตนา สมเสียง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา
ตุลาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

มหาสารคาม



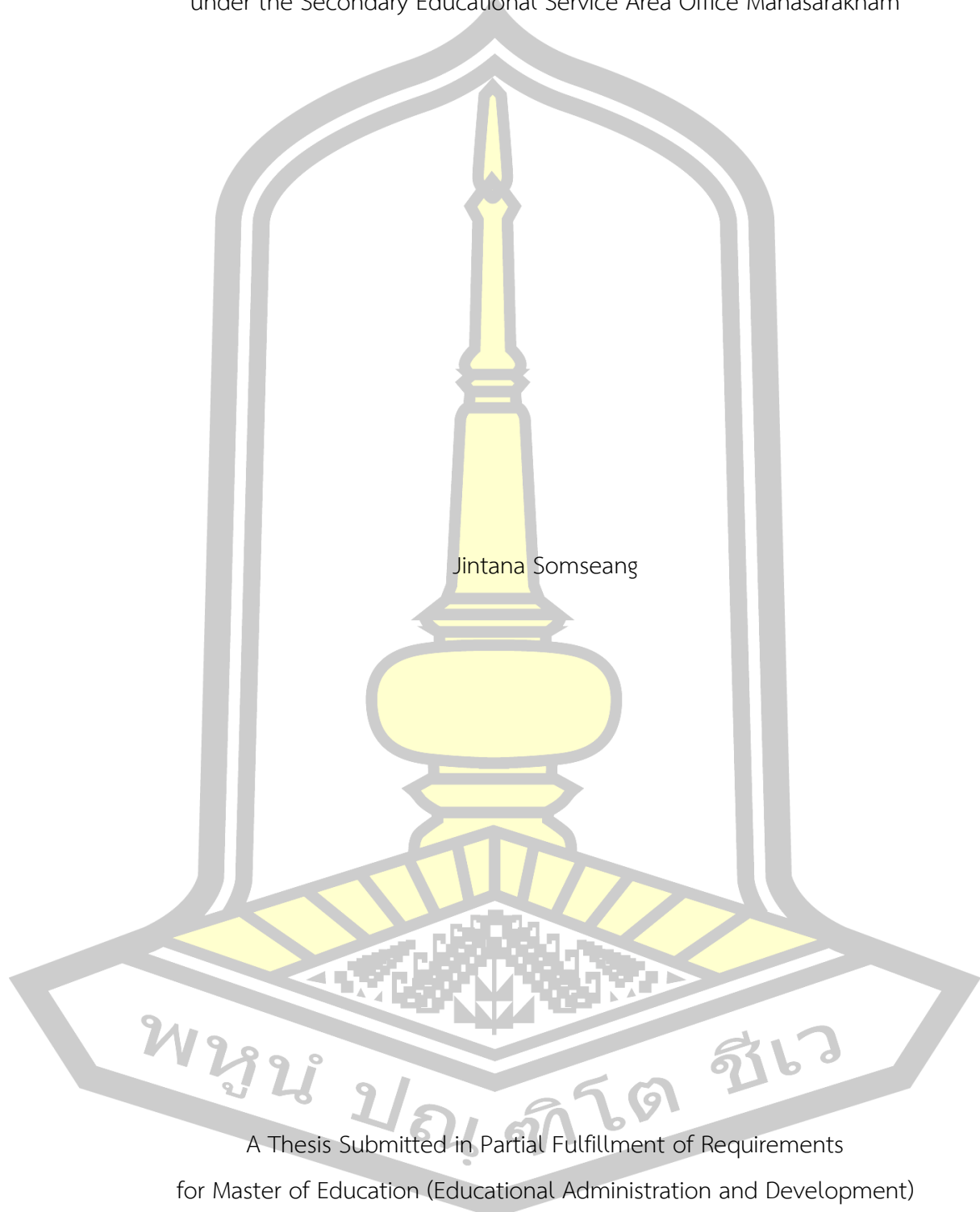
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ตุลาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of Teacher Enhancement Program for Active Learning Management
under the Secondary Educational Service Area Office Mahasarakham



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

October 2025

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวจินตนา สมเสียง
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรัตน์)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแพง)

.....
(ผศ. ดร. พลเดช เชาวรัตน์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตรคาม		
ผู้วิจัย	จินตนา สมเสียง		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัชชัย จิตรนันท์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตรคาม 2) พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตรคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และครู จำนวน 290 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 315 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการหาคุณภาพ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.282-0.871 และ 0.294-0.838 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.803 และ 0.863 2) แบบสัมภาษณ์ และ 3) แบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตรคาม มีสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ 0.27 ($PNI_{modified} = 0.27$) เรียงลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน ($PNI_{modified} = 0.37$) ลำดับที่ 2 ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.34$) ลำดับที่ 3 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.28$) ลำดับที่ 4 ด้านการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร ($PNI_{modified} = 0.23$) และลำดับที่ 5 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ($PNI_{modified} = 0.19$) ตามลำดับ

2. โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตรคาม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 การออกแบบเนื้อหา

เชื่อมโยงกับหลักสูตร โมดูลที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรทำงานและการจัดการเรียนรู้ โมดูลที่ 3 การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน โมดูลที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และโมดูลที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาครูใช้หลักการ 70:20:10 ประกอบด้วย 3 วิธี ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง ใช้ระยะเวลาในการดำเนินโปรแกรม รวม 263 ชั่วโมง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีความเหมาะสม โดยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.51, S.D. = 0.50) และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.47, S.D. = 0.50)

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, โปรแกรมพัฒนาครู, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก



TITLE	The Development of Teacher Enhancement Program for Active Learning Management under the Secondary Educational Service Area Office Mahasarakham		
AUTHOR	Jintana Somseang		
ADVISORS	Assistant Professor Thatchai Chittranun , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Mahasarakham University	YEAR	2025

ABSTRACT

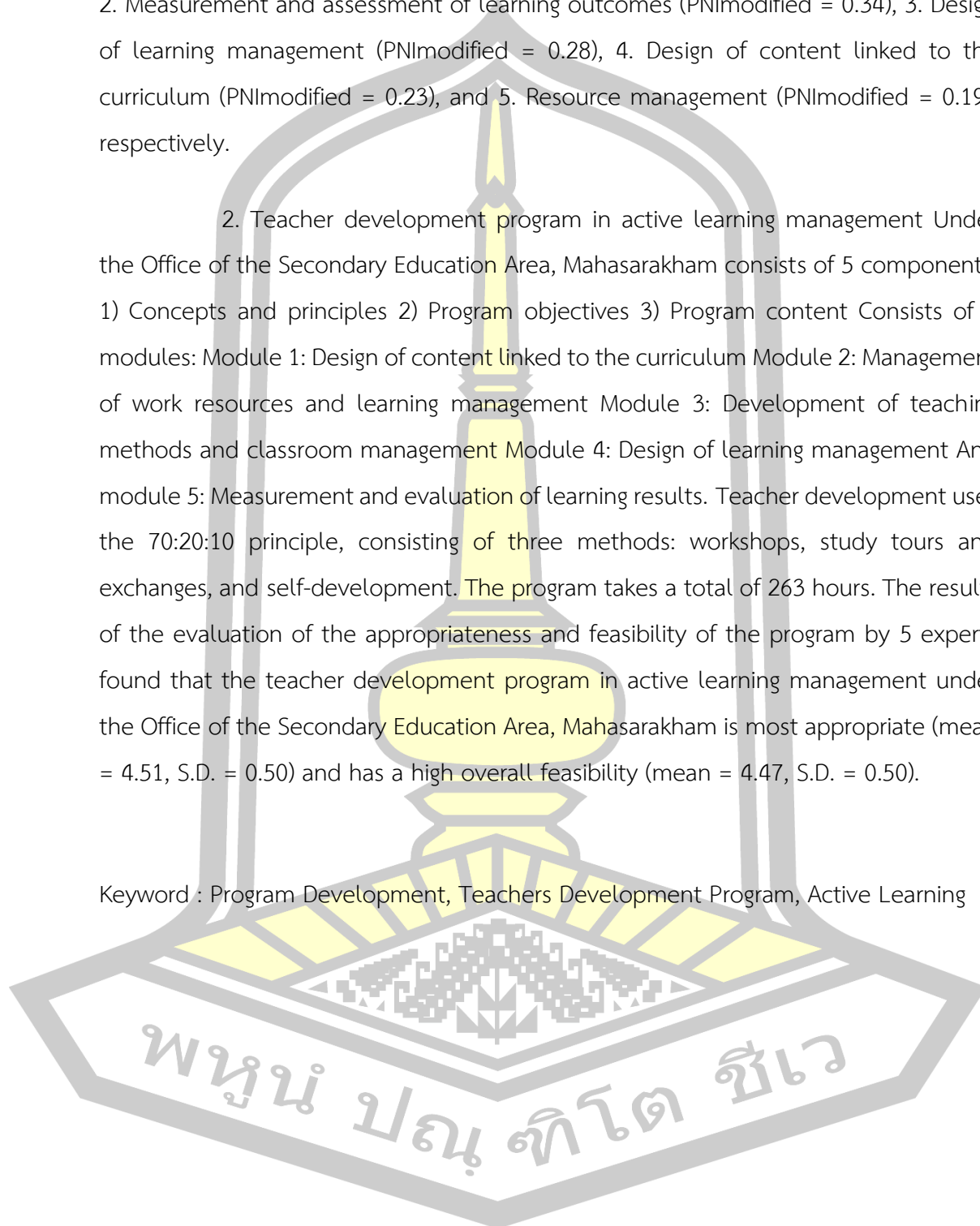
This research aimed to 1) study the current status, desired status, and necessity in organizing proactive learning under the Office of the Secondary Education Service Area, Maha Sarakham Province, and 2) develop a program for developing teachers in organizing proactive learning under the Office of the Secondary Education Service Area, Maha Sarakham Province. The sample consisted of 25 school administrators and 290 teachers, totaling 315 samples. The stratified sampling was used. The instruments used for data collection included 1) a questionnaire, which had been tested for quality and had an IOC value of 0.60-1.00, a discrimination power of 0.282-0.871 and 0.294-0.838, and a reliability of 0.803 and 0.863 for the whole questionnaire, 2) an interview form, and 3) an assessment form. Data were analyzed using basic statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results of the research found that:

1. The current status of the proactive learning management of schools under the Office of the Secondary Education Service Area, Maha Sarakham Province, was at a moderate level overall and in all aspects. And the overall and all aspects of the desired conditions are at a high level. The overall needs are equal to 0.27 (PNImodified = 0.27). The order of the needs in each aspect is as follows: 1.

Development of teaching methods and classroom management (PNI_{modified} = 0.37), 2. Measurement and assessment of learning outcomes (PNI_{modified} = 0.34), 3. Design of learning management (PNI_{modified} = 0.28), 4. Design of content linked to the curriculum (PNI_{modified} = 0.23), and 5. Resource management (PNI_{modified} = 0.19), respectively.

2. Teacher development program in active learning management Under the Office of the Secondary Education Area, Mahasarakham consists of 5 components: 1) Concepts and principles 2) Program objectives 3) Program content Consists of 5 modules: Module 1: Design of content linked to the curriculum Module 2: Management of work resources and learning management Module 3: Development of teaching methods and classroom management Module 4: Design of learning management And module 5: Measurement and evaluation of learning results. Teacher development uses the 70:20:10 principle, consisting of three methods: workshops, study tours and exchanges, and self-development. The program takes a total of 263 hours. The results of the evaluation of the appropriateness and feasibility of the program by 5 experts found that the teacher development program in active learning management under the Office of the Secondary Education Area, Mahasarakham is most appropriate (mean = 4.51, S.D. = 0.50) and has a high overall feasibility (mean = 4.47, S.D. = 0.50).

Keyword : Program Development, Teachers Development Program, Active Learning



กิตติกรรมประกาศ

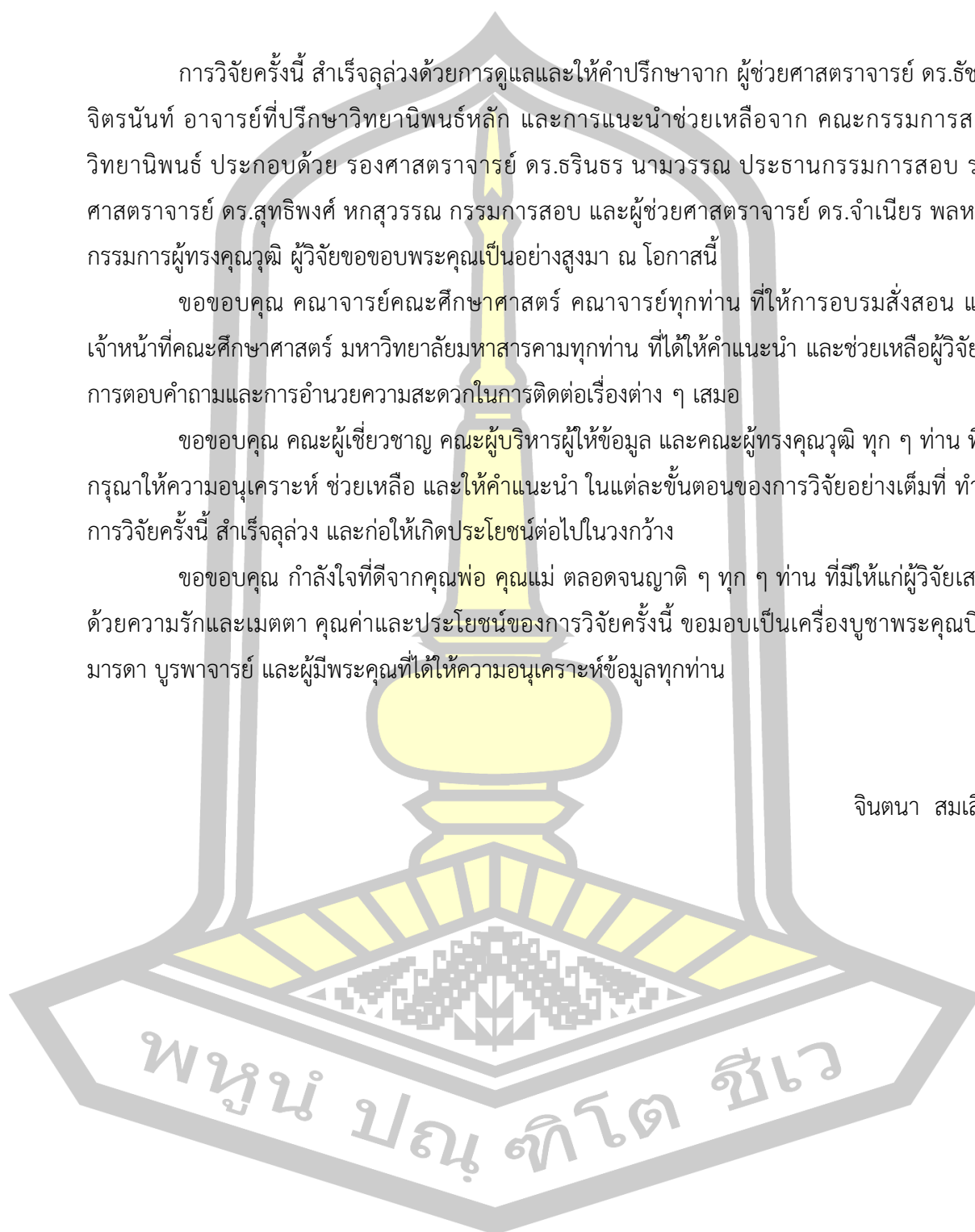
การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยการดูแลและให้คำปรึกษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และการแนะนำช่วยเหลือจาก คณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ประธานกรรมการสอบ รอง ศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงศ์ หกสุวรรณ กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ คณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้การอบรมสั่งสอน และ เจ้าหน้าที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือผู้วิจัยใน การตอบคำถามและการอำนวยความสะดวกในการติดต่อเรื่องต่าง ๆ เสมอ

ขอขอบคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ คณะผู้บริหารผู้ให้ข้อมูล และคณะผู้ทรงคุณวุฒิ ทุก ๆ ท่าน ที่ได้ กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือ และให้คำแนะนำ ในแต่ละขั้นตอนของการวิจัยอย่างเต็มที่ ทำให้ การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วง และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อไปในวงกว้าง

ขอขอบคุณ กำลังใจที่ดีจากคุณพ่อ คุณแม่ ตลอดจนญาติ ๆ ทุก ๆ ท่าน ที่มีให้แก่ผู้วิจัยเสมอ ด้วยความรักและเมตตา คุณค่าและประโยชน์ของการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลทุกท่าน

จินตนา สมเสียง

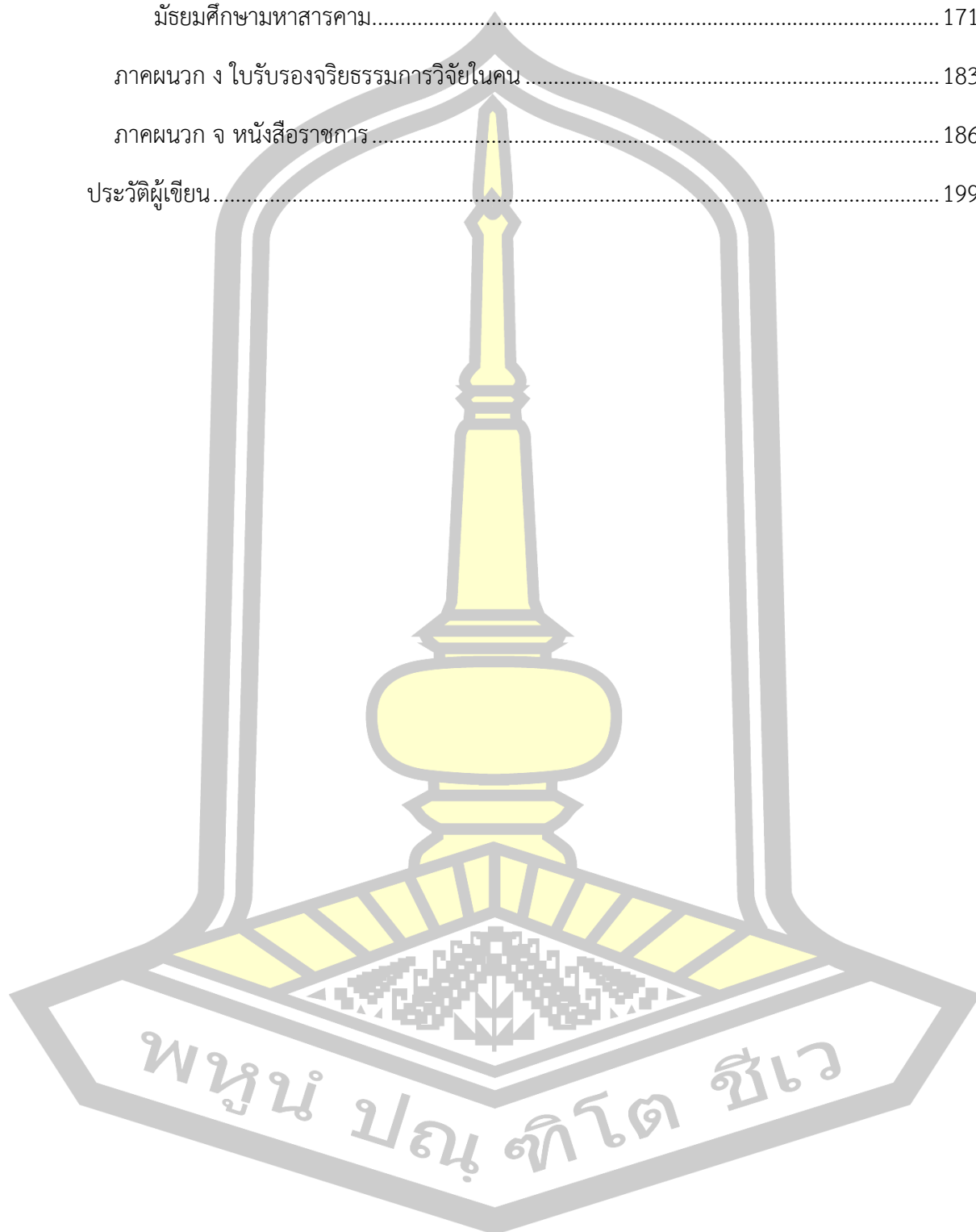


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. การพัฒนาครู.....	12
2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	31
3. องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก.....	44
4. โปรแกรมการพัฒนาครู.....	56
5. การประเมินความต้องการจำเป็น.....	61
6. บริบทสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม.....	65

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
7.1 งานวิจัยในประเทศ	69
7.2 งานวิจัยต่างประเทศ	74
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	78
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการจัด การเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	79
ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมพัฒนาคู่มือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	84
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
1. ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	90
2. ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาคู่มือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	108
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	138
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	138
สรุปผล	138
อภิปรายผล.....	139
ข้อเสนอแนะ.....	141
บรรณานุกรม.....	144
ภาคผนวก.....	153
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	154
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือ	167

ภาคผนวก ค โปรแกรมการพัฒนาคู่มือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม.....	171
ภาคผนวก ง ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน	183
ภาคผนวก จ หนังสือราชการ	186
ประวัติผู้เขียน.....	199

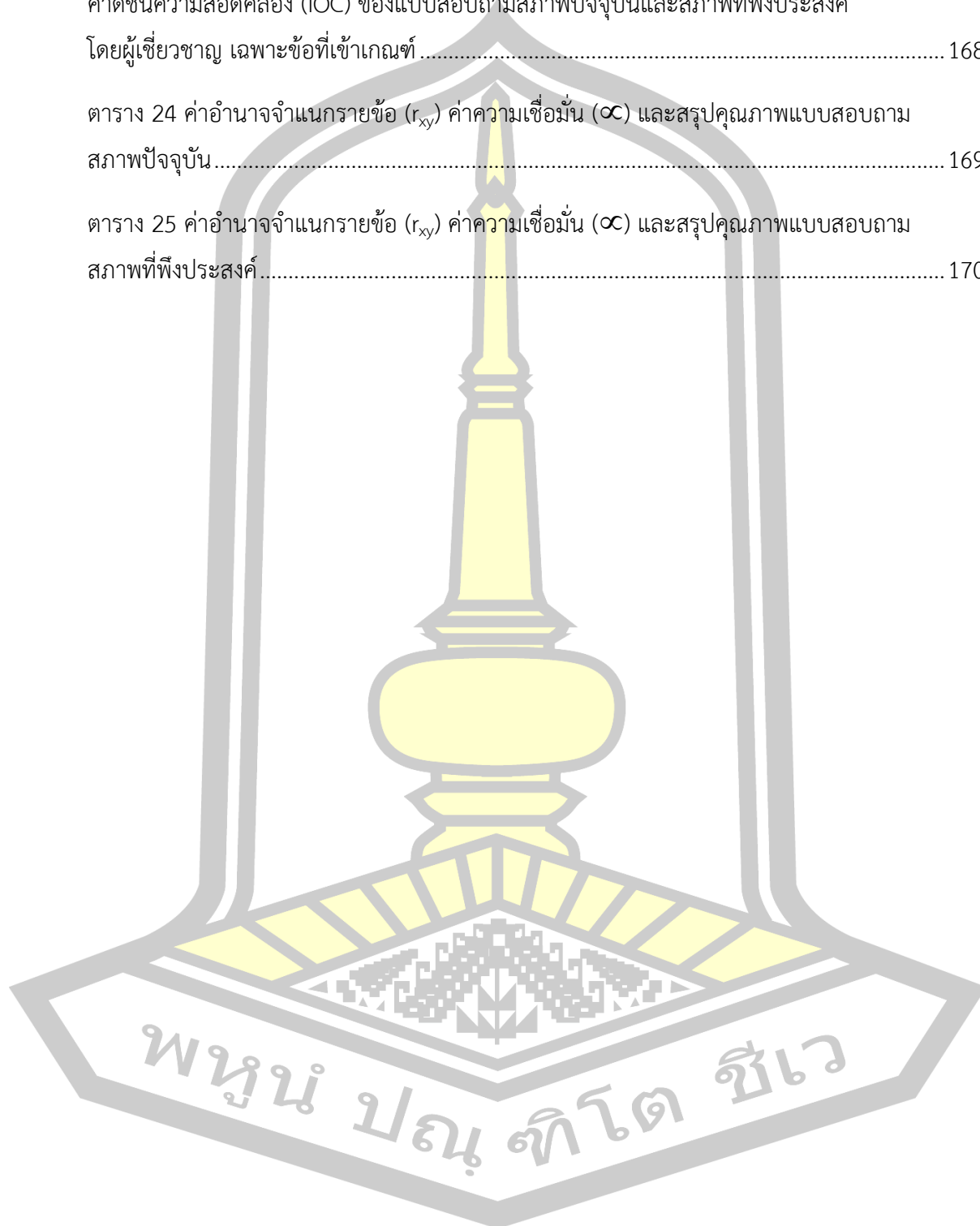


สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู	30
ตาราง 2 ความแตกต่างระหว่างการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กับการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียน เป็นฝ่ายรับความรู้	34
ตาราง 3 การเปรียบเทียบลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียน เป็นฝ่ายรับความรู้	34
ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	49
ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม	58
ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	80
ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	90
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัด การเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน	91
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัด การเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร	92
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัด การเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร	93
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัด การเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการพัฒนาวิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน	95
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัด การเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้	96

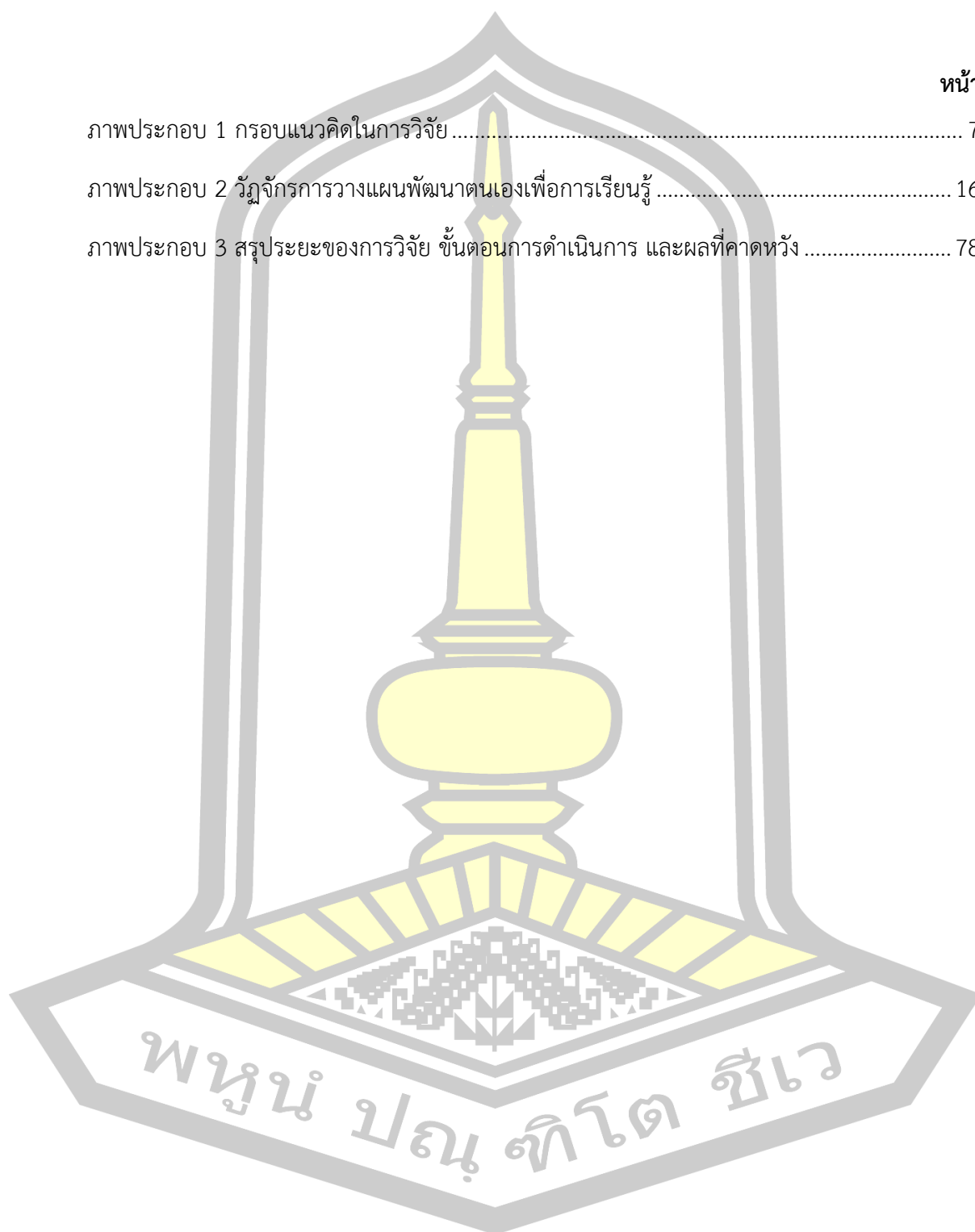
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....	98
ตาราง 14 สภาพที่พึงประสงค์ (I) สภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI _{modified} และลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน.....	100
ตาราง 15 สภาพที่พึงประสงค์ (I) สภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI _{modified} และลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร	101
ตาราง 16 สภาพที่พึงประสงค์ (I) สภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI _{modified} และลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร	102
ตาราง 17 สภาพที่พึงประสงค์ (I) สภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI _{modified} และลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการพัฒนาวิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน	103
ตาราง 18 สภาพที่พึงประสงค์ (I) สภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI _{modified} และลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้	105
ตาราง 19 สภาพที่พึงประสงค์ (I) สภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI _{modified} และลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้.....	106
ตาราง 20 ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการออกแบบโปรแกรมโดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10	119
ตาราง 21 ระยะเวลาดำเนินการโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	128
ตาราง 22 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	134

ตาราง 23 ผลการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะข้อที่เข้าเกณฑ์.....	168
ตาราง 24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ค่าความเชื่อมั่น (α) และสรุปคุณภาพแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน.....	169
ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ค่าความเชื่อมั่น (α) และสรุปคุณภาพแบบสอบถาม สภาพที่พึงประสงค์.....	170



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ภาพประกอบ 2 วัฏจักรการวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อการเรียนรู้.....	16
ภาพประกอบ 3 สรุประยะของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	78



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมเกิดขึ้นอย่างมากมาย การเปลี่ยนแปลงทางสังคมส่งผลต่อตัวบุคคล ครอบครัว การศึกษา และส่งผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม การจัดการศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่ต้องพัฒนาคนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้นในทุกมิติ (สุทธินันท์ สุวรรณวิจิตร, 2567) บุคคลที่มีความรู้และมีทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปในสังคมได้ จึงจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต การศึกษาจึงเป็นส่วนที่สำคัญในการเตรียมบุคคลให้มีความรู้ มีกระบวนการคิด และทักษะชีวิต เพื่อเอาตัวรอดในสังคมได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพให้ได้รับความรู้ ทักษะชีวิต ทักษะอาชีพและการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน จึงเป็นทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ระบบการศึกษาให้ความสำคัญ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นำหลักสูตรลงสู่การปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนและสถานศึกษา สามารถออกแบบหลักสูตรส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับสถานศึกษาแต่ละแห่งที่มีสภาพแตกต่างกัน ทั้งบริบทของโรงเรียน และบริบทของสังคมที่นักเรียนดำรงชีวิตอยู่ (สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้น ของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นให้ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเพิ่มเวลาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงมากขึ้น มุ่งเน้นในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย ให้ผู้เรียนมีบทบาทในการเรียนรู้มากขึ้น ครูลดบทบาทการสอนด้วยการบอกเล่า การให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง ไปเป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้และ

กิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย ผู้สอนต้องเป็นครูแบบ Actively teach คือ สอนแบบมีส่วนร่วม จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ตลอดเวลาเป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยผู้สอนสามารถนำการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกรายวิชา รวมถึงนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อื่น (หน่วยศึกษานิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงเป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ โดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก สร้างแรงบันดาลใจให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง แสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ มีความเข้าใจในตนเองใช้สติปัญญา คิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรม มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย (หน่วยศึกษานิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) การเรียนรู้เชิงรุกเป็นรูปแบบที่เน้นการจัดการเรียนรู้ เน้นการเรียนการสอนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ให้มีความพร้อมทางการเรียน เช่น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Co-operative learning) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based learning) และการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research-based learning) (สถาพร พุทธิภูมิ, 2555) ดังนั้น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงถือเป็นหนึ่งวิธีการที่เชื่อได้ว่าจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้และพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีการสร้างสรรคทางปัญญา ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าเนื้อหาวิชาที่เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเองด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตามสภาพจริงที่มีครูผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำ เป็นผู้กระตุ้นผู้เรียนหรืออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น โดยกระบวนการคิดขั้นสูง ซึ่งแตกต่างจากการเรียนรู้รูปแบบเดิม ๆ ที่เน้นการบรรยาย และให้ความรู้โดยครูฝ่ายเดียว การสอนโดยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และรู้จักสร้างองค์ความรู้ จะทำให้ผู้เรียนมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประเมินค่าจากสิ่งที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีความหมายและนำไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนในสถานศึกษานั้น บุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่ถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการนำการจัดการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่ส่งผลให้นักเรียนมีความพร้อมที่จะก้าวสู่โลกแห่งการทำงานในอนาคต นักเรียนสามารถ

ต่อยอดความรู้ได้ด้วยตนเอง พร้อมพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับ การใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ และมีความสุขก็คือ “ครู” (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561) เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษายังเป็นปัจจัยหลักสำคัญในการยกระดับคุณภาพ การศึกษาและเตรียมความพร้อมให้พลเมืองไทยในอนาคต และครูในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคประเทศไทย 4.0 และยุคแห่งโลกศตวรรษที่ 21 มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครู คือ ครูต้องสามารถช่วยนักเรียนให้ รู้จักแสวงหาความรู้และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง เพื่อประโยชน์ของตนเองและสังคม ครูจึง ต้องปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละคน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มศักยภาพ และการที่จะช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนได้ดีคือ การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับการพัฒนา อย่างทั่วถึง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีสถานศึกษาในสังกัด 35 แห่ง แบ่งเป็น 7 กลุ่มสหวิทยาเขต มีพันธกิจด้านการบริหารการศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาภาค บังคับให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาภาคบังคับและการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และมีสมรรถนะตามหลักสูตรและมีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดย ได้มอบหมายให้สถานศึกษาในสังกัดจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อ พัฒนาผู้เรียนและได้จัดโครงการเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนาครู เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning เน้นการคิดขั้นสูงสู่ฐานสมรรถนะและทักษะผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 ผลการบริหารการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า สถานศึกษาในสังกัดมีการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกตามบริบทของแต่ละแห่ง ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างขาดการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อ เชื่อมโยงสู่การออกแบบและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามหลักการเรียนรู้เชิงรุก ขาด ความชัดเจนในการบริหารจัดการทรัพยากร สื่อการสอน ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ขาด การให้ความรู้แก่ครูในการจัดการชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียนที่สอดคล้องกับการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ถูกต้อง ทำให้การ จัดการเรียนรู้เชิงรุกยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ยังขาดโครงการเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ไปสู่ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูยังขาดการให้ความรู้ และขาดการฝึกฝนการเป็นผู้อำนวยการความสวดก ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้แก่ผู้เรียน ทำให้การจัดการเรียนรู้เชิงรุกยังขาดประสิทธิภาพและส่งผล ให้ไม่สามารถพัฒนานักเรียนได้ตามเป้าประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2565)

จากหลักการและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูซึ่งมีความสำคัญกับการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ ครูและนักเรียนต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะครูที่ถูกสังคมคาดหวังให้เปลี่ยนแปลงบทบาทเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องมีทักษะและเทคนิคการสอนสมัยใหม่ ตลอดจนทัศนคติของตนเองต่อการเรียนการสอนที่สามารถตอบสนองผู้เรียน ที่แตกต่างและหลากหลาย เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียน ส่งผลสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความมั่นคงเป็นที่ยอมรับของสังคม

คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เป็นอย่างไร
2. โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
2. ได้โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5 ด้าน (Boston University for Teaching & Learning, 2024; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554; สุพิช ชัยมงคล, 2556; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562; วัฒนวิภา บุตดีสี, 2565) ประกอบด้วย

1. การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร
2. การบริหารจัดการทรัพยากร
3. การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน
4. การออกแบบการจัดการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามการวิจัยและความมุ่งหมายของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอประชากร กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการจัดทำโปรแกรมการพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวนทั้งหมด 35 โรงเรียน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 คน และครู จำนวน 1,673 คน รวมทั้งหมด 1,708 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) แล้วทำการสุ่มการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และครู จำนวน 290 คน รวมทั้งหมด 315 คน

ระยะที่ 2 โปรแกรมพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มี 3 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนกำหนดผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิธีการพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 3 คน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2567 ถึง มีนาคม 2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร หนังสือของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5 ด้าน (Boston University for Teaching & Learning, 2024; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554; สุพิช ชัยมงคล, 2556; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562; วัฒนวิภา บุตดีสี, 2565) ประกอบด้วย

- 1.1 การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร
- 1.2 การบริหารจัดการทรัพยากร
- 1.3 การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน
- 1.4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. วิธีการพัฒนาครู

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ดำเนินการพัฒนาตามหลักการ 70 : 20 : 10 ใช้วิธีการพัฒนา 3 วิธี ประกอบไปด้วย (Nadler, 1989; กระทรวงศึกษาธิการ, 2540; ยนต์ ชุ่มจิต, 2550; กิตติมา ปรีดีดิolk, 2551; มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551; เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, 2552; McCall, Lombrado and Morrison, 1988) ได้วิธีการพัฒนาครู 3 วิธี คือ

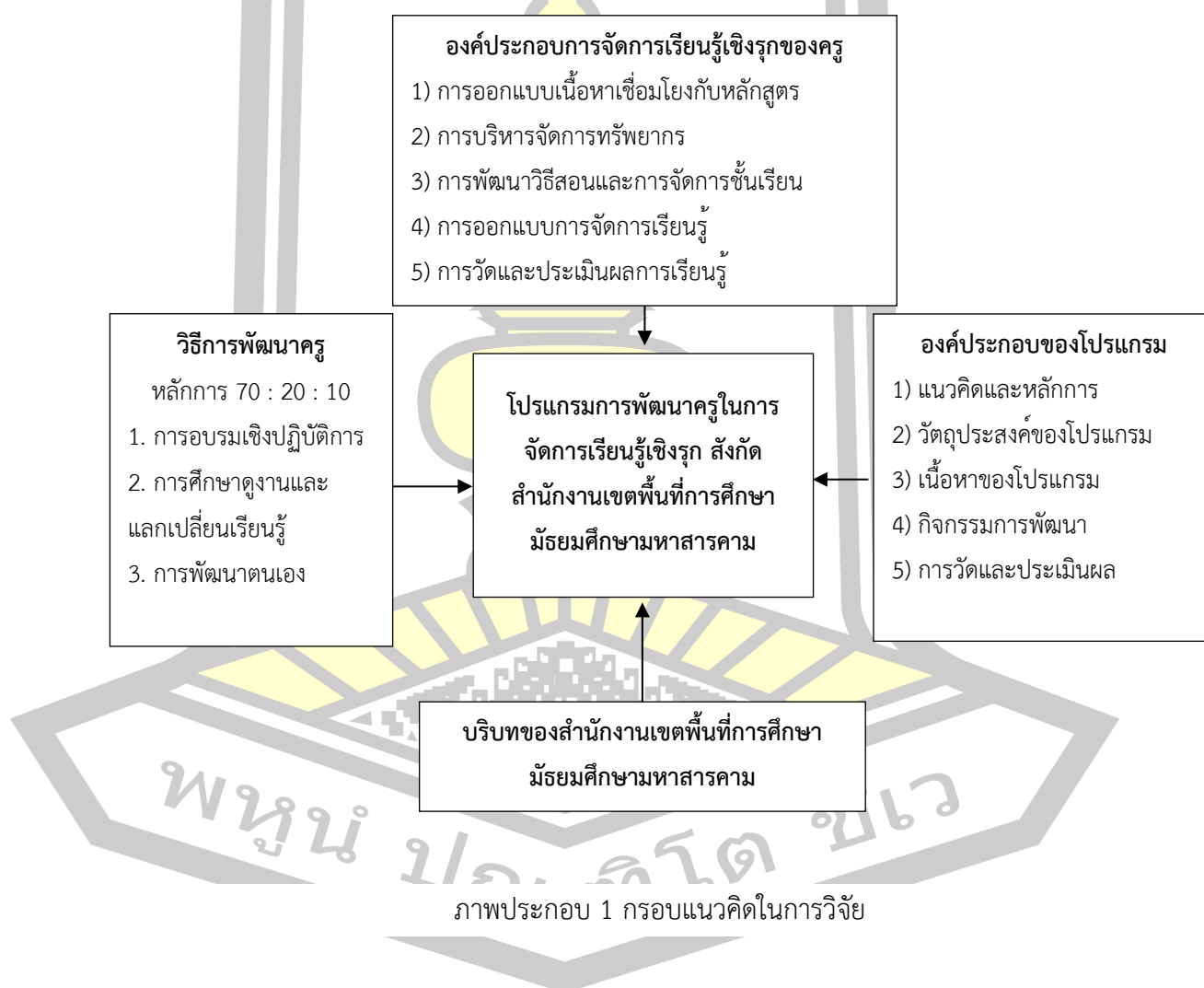
- 2.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ
- 2.2 การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.3 การพัฒนาตนเอง

3. องค์ประกอบของโปรแกรม

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบไปด้วย (สุมิตรา พงศธร, 2550; ไท คำล้าน, 2551; ปริญญา มีสุข, 2552; ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์, 2553; สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554) ได้องค์ประกอบของโปรแกรม 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและสาระสำคัญ 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 1



นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และทัศนคติของครู ให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ และพัฒนานักเรียนให้เกิดประสิทธิผลได้ โดยการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการพัฒนาครูตามหลักการ 70 : 20 : 10 ดังนี้

1.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การพัฒนาครูวิธีนี้เป็นวิธีพัฒนาตามหลักการ 70 : 20 : 10 ในส่วนของการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (10) ใช้วิธี โดยอบรมให้ความรู้ พร้อมทั้งมีการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.2 การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาครู ตามหลักการ 70 : 20 : 10 ในส่วนของการเรียนรู้จากบุคคลอื่น (20) ประกอบด้วย การเรียนรู้จากผู้ให้ข้อมูลจากการไปศึกษาดูงาน และการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานร่วมกันทุกสัปดาห์ ในช่วงของการปฏิบัติงานจริง

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาครู ตามหลักการ 70 : 20 : 10 ในส่วนของการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (70) ด้วยการมอบหมายให้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจริง ในเหตุการณ์จริงกับนักเรียนเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรง ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาตนเองของครู

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หมายถึง วิธีการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่หลักตั้งแต่การวางแผนการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติเพื่อศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองหรือใช้กระบวนการกลุ่ม การใช้ทักษะในการเรียนรู้เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สรุปผล เพื่อสร้างความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะต้องอ่าน เขียน อธิบายและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์กับผู้เรียน คือ ได้ความรู้ เกิดทักษะปฏิบัติ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้จากการมีปฏิบัติสัมพันธ์และเชื่อมโยงจากความรู้เดิมด้วยตนเองจากการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง โดยการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5 องค์ประกอบ คือ

2.1 การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของครูในการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อเชื่อมโยงมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อกำหนดเนื้อหารายวิชาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้การจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตามหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและผู้เรียนสามารถเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2.2 การบริหารจัดการทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของครูในการบริหารจัดการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล ทั้งในด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ และเกี่ยวข้องถึงปราชญ์ชาวบ้านหรือแหล่งเรียนรู้ชุมชนที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.3 การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการประเมินความต้องการของชั้นเรียน การเลือกใช้วิธีการสอนแบบการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเหมาะสมกับเนื้อหาและวัยของผู้เรียน การใช้วิธีการสอนอย่างหลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การปรับเปลี่ยนบทบาทของครูจากการเป็นผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในชั้นเรียน ความสามารถในการขับเคลื่อนชั้นเรียนและกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ทักษะการใช้คำพูด คำถาม และการเสริมแรงในเชิงบวก รวมถึงการพัฒนาทัศนคติของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการออกแบบวางแผน และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยเตรียมการอย่างเป็นขั้นตอน และมีวิธีการสอนที่ชัดเจนทั้งขั้นนำ ขั้นสอน ขั้นศึกษาค้นคว้า ขั้นอภิปรายผล และขั้นสรุปผล การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลผู้เรียน และมีการคาดการณ์ปัญหาหรืออุปสรรค ที่อาจเกิดขึ้น และเตรียมการแก้ไข รวมถึงการส่งเสริมผู้เรียนที่แสดงจุดแข็งในการเรียนรู้

2.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนในการทำกิจกรรม การเรียนรู้และทำงานร่วมกัน พิจารณาปัญหาอุปสรรคที่พบในการเรียนรู้ และวิธีการแก้ไข สะท้อนแนวคิดจากนักเรียนเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับ ผลที่ได้รับจากการเรียนรู้เชิงรุก และประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ ร่วมอภิปรายผลที่ได้จากการเรียนรู้ของนักเรียน และสะท้อนผลสิ่งที่ต้องไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในครั้งต่อไป และสามารถกำหนดวิธีการ เครื่องมือ และเกณฑ์ในการประเมินผลผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการประเมินตามสภาพจริง

3. โปรแกรม หมายถึง ชุดของกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดกิจกรรม กำหนดรายละเอียดในการจัดกิจกรรม และมีการประเมินผลอย่างมีระบบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

4. โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง ชุดของกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดกิจกรรม กำหนดรายละเอียดในการจัดกิจกรรม และมีการประเมินผลอย่างมีระบบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูให้มีความรู้ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ และมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โปรแกรมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการและ

ความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและสาระสำคัญ 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

5. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพการณ์การดำเนินงานจริงในปัจจุบันของสถานศึกษา ที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกใน 4 ด้าน คือ 1) การออกแบบและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการเรียนรู้ และ 4) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

6. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกใน 4 ด้าน คือ 1) การออกแบบและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ 3) การใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการเรียนรู้ และ 4) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

7. ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหา ที่ต้องการได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากกระบวนการที่เป็นระบบในการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน กับสภาพ ที่ควรจะเป็น

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 35 โรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดมหาสารคาม

9. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม จำนวน 35 โรงเรียน ที่จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)

10. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีอำนาจในการบริหารจัดการโรงเรียนตามขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

11. ครู หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีประเด็นดังนี้

1. การพัฒนาครู
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาครู
 - 1.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
 - 1.3 แนวทางการพัฒนาครู
2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.2 ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 2.3 รูปแบบวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. โปรแกรมการพัฒนาครู
 - 4.1 ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาครู
 - 4.2 องค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาครู
 - 4.3 การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครู
5. การประเมินความต้องการจำเป็น
 - 5.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 5.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 5.3 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น
6. บริบทสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
 - 6.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 6.2 สภาพปัญหาของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ภูมิศักยภาพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. การพัฒนาครู

1.1 ความหมายของการพัฒนาครู

Lieberman (1996) ให้ความหมายของ การพัฒนาวิชาชีพครู (Professional development of teachers) ว่า หมายถึงการปรับปรุงความรู้ ทักษะ ความสามารถและ สภาวะการณ์ที่สำคัญเพื่อให้ครูได้เรียนรู้การทำงาน ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า การพัฒนา ระหว่างการทำงาน (In-service development) และการพัฒนาบุคลากร (Staff development)

Maxwell (1999; อ้างถึงใน อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร, 2542) กล่าวว่า การพัฒนา บุคลากร (Staff development) คือกิจกรรมใด ๆ ก็ตามซึ่งตั้งใจจะเตรียมบุคลากรให้ปรับปรุง การปฏิบัติงานของตนในปัจจุบันและอนาคต

อิสเรศ พิพัฒน์มงคลพร (2542) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher professional development) หมายถึง กิจกรรมใด ๆ ในระหว่างการทำงานของครูทั้งที่เป็นไปตามแผนหรือครู ริเริ่มเอง ในการปรับปรุงความรู้ ทักษะและเจตคติที่มีเป้าหมาย เพื่อให้ครูมีพัฒนาการวิชาชีพ

ดังนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมความรู้ ทักษะ และ ทศนคติของครู ให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครู สามารถจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ และพัฒนานักเรียนให้เกิดประสิทธิผลได้

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู

การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูให้มีความสามารถด้าน ต่าง ๆ ให้มากที่สุด เนื่องจากครูเป็นปัจจัยสำคัญในระบบการศึกษาและเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด ในการจัดสภาพแวดล้อม การเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (Sonmez, 2001; Celikten, Anal and Yeni, 2005; as cited in Ucsun, 2011) ในหลาย ๆ ประเทศ ได้มีการกำหนดสมรรถนะ และมาตรฐานวิชาชีพครู และได้นำมาใช้ในการพัฒนาให้กับครูผู้สอน ตลอดจนการนำมาใช้กับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตครู (Kaskaya, 2012) รวมถึงประเทศไทยซึ่งได้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยเน้นไปที่ตัวครูผู้สอน ส่งเสริมการพัฒนาครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวัง หรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมถึงมาตรฐาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ ในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมาได้มีการศึกษาและ วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพโดยเน้นประเด็นหลัก ๆ ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ความ คาดหวังของสังคมที่มีต่อครู การเปลี่ยนแปลงเจตคติที่มีต่ออาชีพครู และการสร้างนวัตกรรมทางการ เรียนการสอน มากกว่าการศึกษาค้นคว้าหรือกระบวนการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

เดินหน้าต่อไปได้ (Desimone, 2011) ครูจึงต้องเป็นผู้ที่พร้อมพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่สภาพที่ดีกว่าเดิมเสมอ ครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง เพราะต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากที่สุดจึงเป็นงานที่นักวิชาการการศึกษา/ผู้นิเทศ/และ/หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งสรุปการพัฒนาครูก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้ในทางวิชาการและวิชาชีพมากขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการสอนและการทำงานได้ดีขึ้น
 2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลาและความสูญเสียทางวิชาการ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้น ย่อมไม่ทำให้สิ่งใดผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่ ตรงตามจุดประสงค์ ส่วนนักเรียนก็มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด
 3. ช่วยให้ครูเรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่ ๆ และครูที่ย้ายไปทำการสอน ณ ที่ทำงานแห่งใหม่
 4. ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสายงานต่าง ๆ เพราะครูได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงานสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี
 5. ช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือ ทำให้ครูทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งทำให้มีสถานภาพที่ดีขึ้น
 6. ช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ
- จากความสำคัญดังกล่าวเป็นเครื่องยืนยันให้เห็นได้ชัดเจนว่า การพัฒนาครูนั้นมีความสำคัญ เพราะครูเป็นผู้มีหน้าที่สร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ เพื่อไปพัฒนาตนเองสังคมและประเทศชาติต่อไปในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาครูจึงมีความสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีของโลก ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

1.3 แนวทางการพัฒนาครู

1.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

การพัฒนาทางวิชาชีพครูนั้นได้รับการยอมรับว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการพัฒนาทางการศึกษา และจะต้องมีการพัฒนาและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (Bransford and Schwartz, 1999; as cited in Morewood et al., 2010) ทั้งนี้ เพราะครูผู้สอนมีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษาของทุกประเทศ นำพาให้การศึกษาามีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนแต่ละคนให้ประสบความสำเร็จ มีทักษะทางสังคมตามที่สังคมและประเทศชาติต้องการ รวมถึงความสามารถอื่น ๆ ที่จำเป็นสู่การประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Devjak et al., 2009) ดังนั้น ครูผู้สอนจึงต้องให้ความสำคัญและสนใจที่จะพัฒนาความเป็นมืออาชีพของตนอยู่ตลอดเวลาให้มีความรู้ที่ลุ่มลึกเกินกว่าที่ได้ศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่ตนเองสำเร็จการศึกษา แต่ปัจจัยและอุปสรรคสำคัญที่มีส่วนทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพของการพัฒนาทางวิชาชีพครู ได้แก่ 1) ทรรศนะที่แตกต่างกันของความหมาย " การพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพ " โดยมีความเชื่อว่า การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ เป็นการพัฒนาคูสู่การเป็นครูที่ดี เชี่ยวชาญเนื้อหาและการสอน ซึ่งก็สก็ย (Guskey, 1999; as cited in Hough, 2011) อธิบายว่าการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพนั้นควรเป็นการพัฒนาให้ไปสู่สิ่งที่ดีกว่าหรือดีขึ้นกว่าเดิมอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การมองข้ามความสำคัญของการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ และกระบวนการการเปลี่ยนแปลงทางการทำงานในวิชาชีพของครูผู้สอน (Cohen and Hill, 1998, 2000; Kennedy, 1999; Wang et al., 1999; as cited in Guskey, 2002) ซึ่งเรื่องดังกล่าวนี้ Guskey (2002) ได้อธิบายว่า การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพควรจะมีการออกแบบเพื่อกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ทักษะคิด ความเชื่อและการรับรู้ของครูผู้สอน ซึ่งกระบวนการการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมภายในชั้นเรียน และหลักปฏิบัติต่าง ๆ ทางการเรียนการสอนของครูผู้สอน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครู มีรายละเอียด ดังนี้

Dean (1991) ได้นำเสนอสิ่งที่ครูต้องเรียนรู้ 3 ประการ ประกอบด้วย

1. ครูจะต้องได้รับความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมต่อการพัฒนา ได้แก่ ข้อกำหนดและเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน ข้อมูลในการสอน การพัฒนาผู้เรียน และทฤษฎีการเรียนรู้
2. ครูต้องได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการจัดการสอนในห้องเรียน ได้แก่ การดูแลผู้เรียน การจัดการในห้องเรียน (การสร้างแรงจูงใจ ความรู้ในเนื้อหา ทักษะการสื่อสาร ความสามารถในการสังเกต การจัดขั้นตอนการเรียนรู้ การวางแผนการสอน การช่วยเหลือผู้เรียน ความสามารถในการสอน ทักษะการแก้ปัญหา การควบคุมชั้นเรียน และทักษะการวัดและประเมินผล)
3. สำหรับครูที่มีภาระงานด้านการบริหาร จึงจำเป็นต้องได้รับพัฒนาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสามารถในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การกำหนดปรัชญาหลักสูตร ระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ และการประเมินผล

Lieberman (1996) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาวิชาชีพครู สรุปได้ว่า

1. โรงเรียนคือสถานที่ซึ่งครูและนักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถ
ทันความเปลี่ยนแปลง
2. โรงเรียนคือผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ทาง
การศึกษาเริ่มเกิดขึ้นในโรงเรียน
3. การพัฒนาวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของการสอน และ
การวิจัยในชั้นเรียนของครูเป็นแนวทางใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ ไม่ใช่จำกัดอยู่เพียงการไปร่วม
โครงการหรือการศึกษาจากชุดฝึกเท่านั้น
4. สถานที่ที่ครูจะพัฒนาวิชาชีพครูได้ดีที่สุดคือโรงเรียน
5. การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผลคือ การทำงานตามปกติ

Guskey and Yoon (2009) ได้กล่าวถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นครู
ดังต่อไปนี้

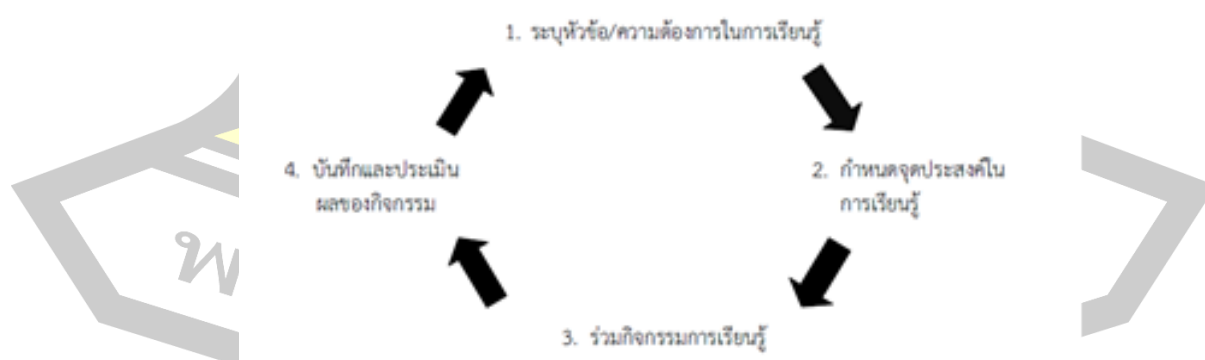
1. เริ่มต้นด้วยเป้าหมายของการพัฒนา ตัวชี้วัดหรือหลักฐานที่แสดงถึงความสำเร็จ
ตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถรวบรวมและอธิบายด้วยกระบวนการที่มีหลักเกณฑ์หรือตรวจสอบ
ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้
2. การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลวิธีและแนวทางการปฏิบัติที่ได้จากผู้ที่มี
ส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ให้คำปรึกษา
3. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ควรเริ่มต้นที่หน่วยของบริบทขนาดเล็ก มีการควบคุม
อย่างระมัดระวัง มีการออกแบบในการทดสอบเพื่อดูประสิทธิผลก่อนที่จะดำเนินการในบริบทการสอน
ขนาดใหญ่ซึ่งจะต้องใช้ทั้งงบประมาณ เวลา และแหล่งทรัพยากรจำนวนมากต่อไป
4. การติดตามผลการพัฒนา เป็นการตรวจสอบผลของการพัฒนา หรือการ
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการนำแผนไปทดลองใช้ ทบทวนปรับปรุง แก้ไขกลวิธีและแนวทางปฏิบัติ
ของแผนให้เหมาะสม ตลอดจนการศึกษาแนวทางใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูต่อไป

Zuzovsky (2001) กล่าวว่า การจะให้ความหมาย การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ
ควรพิจารณาประเด็น 3 ประการ ดังต่อไปนี้คือ 1) กระบวนการพัฒนาเป็นแบบใด เช่น มีลักษณะ
ค่อย ๆ เป็นค่อย ๆ ไป หรือมีลักษณะที่ชัดเจนสอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษา 2) การ
ดำเนินการเป็นไปตามแนวคิด หรือมโนคติของการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพหรือไม่อย่างไร และ
3) กระบวนการพัฒนาเกี่ยวข้องกับบริบทสถานศึกษา ชั้นเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่หรือไม่
ซึ่งประเด็น 3 ประการนี้จะมีผลต่อการให้ความหมายและแนวทางการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ
ให้มีความเหมาะสมต่อไป

Bull (1994; as cited in Wichadee, 2011) ได้เสนอหลักการสำคัญ 5 ประการ เพื่อการเป็นครูมืออาชีพที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน ดังนี้

1. การใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมและนำไปใช้ในการพัฒนาตนสู่ความสำเร็จต่อไป
2. การใช้การฝึกฝนและการติดตามกระบวนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
3. การร่วมมือระหว่างเพื่อนครูในการพัฒนาตนเอง เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างเพื่อนครูคนอื่น ๆ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างเพื่อนครูด้วยกันในเรื่องการสอน การจัดการชั้นเรียน เป็นต้น
4. การเรียนรู้สิ่งใหม่ในชีวิตประจำวันอย่างสม่ำเสมอ
5. การดูผลย้อนกลับจากนักเรียน ครูผู้สอนควรมีการประเมินตนเองโดยพิจารณาจากผลย้อนกลับจากนักเรียน ที่สำคัญควรใช้เครื่องมือในการประเมินผลตนเองหลาย ๆ ลักษณะ ไม่ใช่แค่เพียงแบบสอบถามที่มักจะใช้กันเป็นประจำเท่านั้น

Charlton (2009) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ด้านการสอน โดยใช้วิธีการเรียนรู้จากการกำกับตนเอง (Self-directed learning) ผ่านการทำแผนพัฒนาตนเอง ชาร์ลตันอธิบายเพิ่มเติมว่าแผนการพัฒนาตนเองไม่มีแบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐาน ขึ้นอยู่กับ การออกแบบของแต่ละบุคคล แต่สิ่งสำคัญได้แก่ความสะดวกและง่ายต่อการลงรายละเอียด รวมถึง หัวข้อหลักที่ควรมีในแบบฟอร์ม เช่น หัวข้อที่ต้องการพัฒนา/เรียนรู้ กิจกรรมในการเรียนรู้ การประเมินผลกิจกรรม เป็นต้น สำหรับขั้นตอนในการวางแผนพัฒนาตนเองเป็นไปตามวัฏจักร ดังภาพประกอบ 2 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 วัฏจักรการวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อการเรียนรู้

ที่มา: Charlton (2009)

ในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองอาจสร้างความยุ่งยากและวิตกกังวลกับผู้ที่จะเริ่มจัดทำ ดังนั้น Charlton จึงได้เสนอแนวทางและประเด็นที่ควรมีในแผนการพัฒนาตนเองดังนี้

1. หัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ จะเกี่ยวกับความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ โดยมีความเชื่อมโยงกับนโยบายหรือความต้องการระดับชาติ

2. กิจกรรมการเรียนรู้ จะเกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ รวมถึงระยะเวลาที่ต้องเข้าร่วมเพื่อพัฒนาตนเอง

3. หลักฐานที่แสดงว่าได้รับการพัฒนาตนเองแล้ว ได้แก่ ประกาศนียบัตร วุฒิบัตร

4. ผลที่ได้รับการพัฒนาตน จะเกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Clarke (1994; อ้างถึงใน ประภาพรณ เอี่ยมสุภชาติ, 2548) กล่าวถึงหลักการที่เป็นกุญแจสำคัญ 10 ประการในการพัฒนาครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ดังนี้

หลักการที่ 1 สร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดขึ้นโดยตัวของครูเอง การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมตามความสนใจของตัวครูเองในโปรแกรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพมีผลต่อความสำเร็จในการนำโปรแกรมการพัฒนาครูไปใช้ มีผลงานวิจัยหลายเรื่องที่ให้ผลสอดคล้องกันว่าโปรแกรมการพัฒนาครูประเภท One short model เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 1 วัน ในช่วงปิดภาคเรียนมีผลน้อยที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้ของครู นอกจากนี้ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพของครู ได้แก่ ความรู้ ความเชื่อ และทักษะ ตลอดจนความสามารถในการคิดยืดหยุ่นที่ครูแต่ละคนใช้ในช่วงการเข้าโปรแกรมการพัฒนาครู มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้ของครู (Doyle and Ponder, 1977) ใช้วิธีเชิงธรรมชาติ (Naturalistic methods) ด้วยการให้ครูได้สนทนากลุ่มกับครูมืออาชีพ และบุคลากรอื่นในโรงเรียนในช่วงการเข้าโปรแกรมพัฒนาครูประจำการและการประชุมเชิงปฏิบัติการ และให้ครูได้สัมภาษณ์นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ลงทะเบียนรายวิชาด้านการศึกษาในประเด็นจริยธรรมของครู ในลักษณะที่เป็นอิทธิพลสำคัญต่อการยอมรับนวัตกรรมใหม่มาเป็นแนวปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า วิธีการเชิงธรรมชาติในการปลูกฝังการยอมรับนวัตกรรมใหม่แบบนี้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้ของครูอย่างน้อยในด้านการวางแผนการสอน ผลการวิจัยของดอยและพอนเดอร์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Hall and Loucks, 1978) ที่พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูไปสู่มืออาชีพโดยใช้รูปแบบที่เรียกว่า Concerns-Based Adoption Model (CBAM) ที่เน้นให้ครูวินิจฉัยความรู้ความเชื่อ และความสามารถของตนเองทั้งแบบกลุ่มวินิจฉัยและรายบุคคล ในขั้นตอนของการพัฒนาพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูแบบนี้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้ของครู

หลักการที่ 2 พัฒนากลุ่มครูมากกว่าครูเป็นรายบุคคล และโรงเรียนตลอดจนชุมชน รวมทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมและส่วนสนับสนุน (Fullan, 1990) ให้ข้อเสนอแนะว่าโปรแกรมการพัฒนาครูควรอยู่ภายใต้บรรยากาศของวัฒนธรรมการทำงาน

กลุ่มแบบกัลยาณมิตร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู และนำไปสู่แผนการนำไปปฏิบัติได้จริง (McEvoy, 1985) ระบุว่า ภารกิจของงานการเรียนการสอนตามปกติของครูในแต่ละวันสามารถผนวกกับโปรแกรมการพัฒนาครู ในรูปการให้ข้อมูลป้อนกลับภายใต้กระบวนการนิเทศภายใน การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครูเป็นกลุ่มย่อย ๆ เกี่ยวกับนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ครูนำมาใช้ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรค และการเปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอนวัตกรรมการสอนของตนต่อสาธารณะ

หลักการที่ 3 ต้องยอมรับว่าในการพัฒนาครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ย่อมมีอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการพัฒนาครู (Clarke, 1991) สรุปอุปสรรค 12 ประการที่เกิดขึ้นได้ในกระบวนการพัฒนาครู โดยจำแนกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

อุปสรรคที่เป็นปัจจัยภายนอก

1. การใช้ทฤษฎีที่ไม่เหมาะสม
2. การขาดแคลนการสนับสนุนจากหน่วยงานกลาง การขาดแหล่งเงินทุน

และการขาด

3. ความล้มเหลวในการสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน

อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการสถานศึกษาและชุมชน

4. การไม่เปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนได้มีเวลาศึกษาค้นคว้า วางแผนการสอนร่วมกันและทำงานร่วมกันพัฒนาครู

5. วิธีการประเมินผู้เรียนและการประเมินผู้สอนไม่สอดคล้องกับนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

6. การรับรู้ของผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนต่อนวัตกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครู

อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ความรู้และการปฏิบัติของครู

7. การขาดความมุ่งมั่นของครูที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้

8. ความคุ้นเคยและการยึดมั่นในสิ่งที่เคยปฏิบัติก่อให้เกิดการต่อต้านนวัตกรรมใหม่

9. ครูมีความรู้ด้านเนื้อหาวิชาที่สอนและเนื้อหาวิชาครูไม่เพียงพอ

อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทีมงานในโรงเรียน

10. การขาดความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับสภาพจริงที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

11. การให้ความสำคัญกับการแก้ไขข้อบกพร่องมากกว่าการกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนา

12. การขาดการผสมผสานความรู้เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้เข้ากับความรู้และวิธีการพัฒนาทีมงาน

หลักการที่ 4 การเรียนรู้แบบอิงประสบการณ์ หรือการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติในสถานการณ์จริงในลักษณะการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียน เป็นวิธีการที่ได้ผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้ของครู โปรแกรมการพัฒนาครูในลักษณะการอบรมหรือสัมมนาในช่วงเวลาสั้น ๆ 1 หรือ 2 วัน ด้วยการฟังการบรรยายหรือชมการสาธิตของผู้เชี่ยวชาญและไม่มีการติดตามผล เป็นวิธีการที่ได้ผลน้อยกว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู

หลักการที่ 5 จูงใจให้ครูมีส่วนร่วมอย่างกระฉับกระเฉงและให้คำมั่นสัญญาในกระบวนการ พัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ และให้ครูเต็มใจศึกษาค้นคว้า และปฏิบัติการสอนโดยใช้กิจกรรมและงานที่ครูเป็นผู้ปรับปรุงหรือพัฒนาขึ้นสำหรับชั้นเรียนของตน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการที่ครูให้คำมั่นสัญญาในการรับนวัตกรรมใหม่และนำมาสู่การปฏิบัติจริง คือการได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน จากฝ่ายบริหาร การได้รับประสบการณ์ของการรอบรู้และการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิด

หลักการที่ 6 พึงตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงความเชื่อเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้มีรากเหง้ามาจากการปฏิบัติจริงในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และเป็นผลจากการเปิดโอกาสให้ครูได้ไตร่ตรอง ตรวจสอบผลการปฏิบัติของตนเอง ด้วยการสังเกตเชิงสร้างสรรค์พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน โปรแกรมการพัฒนาครูไปสู่มืออาชีพส่วนมากมีเป้าหมายต้องการให้ครูเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความรู้ความเชื่อ เจตคติ การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนและรวมถึงการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้เรียนในกระบวนการพัฒนาจึงมีการสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถที่จะพัฒนาศักยภาพในการสอนและเรียนรู้ได้ดีกว่าเดิมได้ และเชื่อว่าผลการพัฒนาดังกล่าวจะก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงความเชื่อและเจตคติของครูย่อมมีผลถาวร โปรแกรมการพัฒนาครูโปรแกรมใดก็ตาม ถ้าจัดกระทำให้แปลกออกไปจากสภาพจริงของการปฏิบัติการสอนที่ครูทำตามปกติ จะส่งผลน้อยต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ทอมป์สัน (Thompson, 1992) เสนอว่าการที่ครูได้เข้าไปมีส่วนร่วมด้วยการเผชิญปัญหาการเรียนการสอนในสภาพจริงด้วยตนเอง และได้ประเมินและจัดระบบความเชื่อของตนใหม่ โดยผ่านกระบวนการคิดไตร่ตรอง ย่อมนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้ที่พึงประสงค์

หลักการที่ 7 จัดสรรเวลาและเปิดโอกาสให้ครูได้วางแผน ได้คิดไตร่ตรองทบทวน และให้ผลป้อนกลับเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติการสอนของตนต่อกลุ่ม เพื่อ

เป็นการแลกเปลี่ยนวิธีการใหม่ที่ดีและเหมาะสมของแต่ละคนให้คนอื่น ๆ รู้ และเพื่อได้อภิปรายถึงปัญหาและทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาตลอดจนวิธีการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น

หลักการที่ 8 โน้มน้าวให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนำนวัตกรรมใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาใช้ในการจัดโปรแกรมพัฒนาครูที่ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นของการวางแผนและนำแผนไปสู่การปฏิบัติ จะส่งผลให้ครูบูรณาการเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ครูได้รับในกระบวนการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน

หลักการที่ 9 พึงตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกิดทีละน้อยอย่างค่อยเป็นค่อยไป บางครั้งมีความซับซ้อนหรือยุ่งยาก ครูจึงอาจเกิดความวิตกกังวล เกิดความสงสัยหรือขัดแย้ง การสร้างบรรยากาศของการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและเพื่อนสนิทจึงเป็นเรื่องสำคัญ

หลักการที่ 10 ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในอนาคตสำหรับการดำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็นครูมืออาชีพของตนเอง การพัฒนาที่ยั่งยืนต้องหมายความว่า ครูสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเองหลังจากสิ้นสุดโปรแกรมการพัฒนาแล้ว และครูสามารถนำตนเองได้ ตลอดจนเป็นครูเครือข่ายเพื่อไปพัฒนาครูคนอื่น ๆ ได้

กล่าวโดยสรุป คือ 1) การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพจะมีประสิทธิภาพเป็นอย่างมากถ้าเราสามารถหาจุดที่ครูควรได้รับการพัฒนาและหาทางแก้ไข (Hil, 2009) ลักษณะหรือวิธีการของการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพจะมีขั้นตอน โดยโน้มน้าวการมีส่วนร่วมของครูซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะต้องใช้เวลานาน หรืออย่างค่อยเป็นค่อยไปก็ตาม และ 2) การพัฒนาความเป็นมืออาชีพไม่มีวันที่สิ้นสุดและจะอยู่ตลอดในชีวิตประจำวันของครูผู้สอน เป็นเรื่องของครูผู้สอนในการเรียนรู้ สืบเสาะหาความรู้ และร่วมกิจกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต (Little, 1993; as cited in Desimone, 2011; Lieberman, 1995 as cited in Darling- Hammond and McLaughlin, 2011)

Dean (1991); Blasé (2005) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับครูประจำการ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีหลักการที่ชัดเจน หลักการสำคัญในการจัดการเรียนรู้สำหรับครูประจำการสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. กระบวนการพัฒนาต้องตอบสนองความต้องการของครู สถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ
2. ดำเนินการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา
3. เปิดโอกาสให้ครูและโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการ
4. ใช้สถานที่และทรัพยากรการเรียนรู้ของโรงเรียน
5. ใช้ข้อมูลจากการประเมินความต้องการของครูเป็นฐานในการจัดทำหลักสูตร

6. ประเมินระดับความรู้ และทักษะของครูก่อนการพัฒนา

7. การเรียนรู้ของครูประจำการอยู่บนพื้นฐานของหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult learning principles) การเรียนรู้โดยชี้นำตนเอง (Self-directed learning) การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experimental learning) การเรียนรู้แบบโครงการ (Project-based learning) การสะท้อนคิด (Reflection) และการวิจัยในชั้นเรียน (Action research)

8. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

9. จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นกิจกรรมกลุ่ม เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้และทำงานร่วมกัน และสะท้อนคิดหลังการเรียนรู้

10. การประเมินผลกระบวนการพัฒนา โดยประเมินจากประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3.2 การจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาครู

Dean (1991) ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตรสำหรับพัฒนาครูไว้ว่า การจัดทำหลักสูตรต้องประกอบด้วย

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
2. ตรงกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. เริ่มต้นพัฒนาจากระดับความรู้และทักษะของครู
4. นำเสนอหลักการ แนวคิด และทฤษฎี
5. สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ หรือการสาธิต
6. ใช้โรงเรียนเป็นสถานที่ในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน
7. มีการสนับสนุนทั้งบุคคล เครื่องมือ ทรัพยากร และงบประมาณ
8. ฝึกให้สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
9. วัดและประเมินผลตามสภาพจริง
10. ให้คำแนะนำที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนา
11. ติดตามผลการการปฏิบัติหลังการฝึกอบรม
12. เป็นกระบวนการต่อเนื่องอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู

1.3.3 องค์ประกอบของหลักสูตรสำหรับการพัฒนาครู

สำหรับองค์ประกอบของหลักสูตรสำหรับการพัฒนาครูประจำการนั้น Blasé (2005) ได้เสนอว่า การออกแบบหลักสูตรต้องจัดทำให้มี 4 องค์ประกอบ คือ

1. แผนการเรียนรู้ (Learning plan) ประกอบด้วย กำหนดเป้าหมายและ กิจกรรมการเรียนรู้ การตอบสนองการเรียนรู้ของครู การนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติงาน และการประเมินผล

2. บทเรียนย่อย (Mini-lessons) ประกอบด้วยบทเรียนเพื่อฝึกทักษะ และ ความชำนาญซึ่งผู้เรียนสามารถใช้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยออกแบบเป็นศูนย์การเรียนรู้ที่นำเสนอเนื้อหา และ ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนา

3. โครงการงาน (Learning project) ออกแบบให้ครูสามารถที่จะจัดทำโครงการงาน เพื่อการเรียนรู้ร่วมกับครูคนอื่นได้ ครูสามารถเลือกโครงการงานที่สนใจ เรียนรู้เพื่อสร้างผลในงานสถานที่ ทำงาน และเป็นโครงการงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและหน่วยงานทางการศึกษา อีกทั้ง ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

4. การสะท้อนคิด (Reflections) ทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ ครูจะต้องแสดงถึง ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยการเขียนบันทึกผลงาน ความรู้ที่ได้รับและความก้าวหน้า ในการพัฒนาตนเอง

1.3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาครู

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาครูประจำการ พบว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับครูประจำการควรจะต้องประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้ (Dean, 1991; Day, 1999; Blas, 2005)

1. การพัฒนาต้องเริ่มจากระดับความรู้ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพ ของครู
2. เป็นการดำเนินการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา
3. จัดการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์ของครู ผ่านกระบวนการคิดและ การกระทำ
4. จัดการเรียนรู้โดยใช้เครือข่ายความร่วมมือจากบุคลากรทั้งในและ นอกโรงเรียน
5. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน
6. มีระบบให้การสนับสนุนตลอดหลักสูตร
7. สอดคล้องกับความต้องการของครู สังคม และการพัฒนาการศึกษา
8. ดำเนินการพัฒนายอย่างต่อเนื่องตลอดการประกอบวิชาชีพครู และเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

9. เปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดแนวทางและกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง กล่าวโดยสรุป คือ หลักการพัฒนาโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นที่พัฒนาบุคคล ความ ครอบคลุม ความต่อเนื่อง การขจัดความต้อยและความมั่นคงถาวร จากหลักการดังกล่าวนี้ สามารถ นำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครูหรือพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครู หมายความว่าในการพัฒนาครู นั้นต้องเน้นไปที่การพัฒนาตนเองของครูแต่ละคนเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของ

ตนให้เจริญเต็มที่ เมื่อครูมีความเจริญงอกงาม มีความสมบูรณ์อย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะร่วมด้วยช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน หมายความว่า จะต้องพัฒนาครูให้เกิดความรู้ ความชำนาญทุก ๆ ด้าน เช่นมีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือ ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสภาวการณ์บ้านเมืองรวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน เป็นต้น

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายความว่า ไม่ว่าบุคคลที่เป็นครูนั้นจะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนในระดับใด จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของมนุษย์บุคคลอื่นจะให้ความเคารพยกย่องในความรู้ความชำนาญของบุคคลที่มีความเจริญก้าวหน้า ความสามารถของบุคคลจะสัมพันธ์กับความเข้าใจในงานที่กำลังปฏิบัติ และที่สำคัญยิ่ง คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญต่อไป

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นขจัดความด้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบวิชาชีพโดยทั่วไป เช่น ความบกพร่องทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม ความเฉื่อยชาในการทำงาน ความไม่กระตือรือร้นต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการขาดเทคนิควิธีสอนที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู หมายความว่า การจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อการพัฒนาครูนั้น นอกจากจะได้กระทำให้ครอบคลุมตามหลักการดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะต้องกระทำเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคงต่อวิชาชีพ และเกิดความรู้สึภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

จากหลักการดังกล่าว เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูให้เกิดคุณภาพสูงที่สุดนั้นจะต้องดำเนินการให้ครบทุกประเด็นดังกล่าว ครูจึงจะมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่ต้องการ ทั้งนี้ พนมนคร มีราคา (2559) กล่าวว่า ครูต้องเรียนรู้และปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ที่ตนจัดให้แก่ศิษย์ ต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจาก “ครูสอน”(Teacher) เป็น “ครูฝึก”(Coach) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning facilitator) และต้องเรียนรู้ทักษะในการทำหน้าที่นี้โดยรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครูต้องยึดหลักสอนน้อย เรียนมาก ต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต” ซึ่งสอดคล้องกับ นวพร ชลารักษ์ (2558) ก็ได้กล่าวถึงบทบาทของครูกับการจัดการเรียนการสอนว่า ครูต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การปฏิบัติ และสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อม ๆ กับให้ผู้เรียนมีทักษะอ่านออกเขียนได้ ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นโค้ช ดังนั้น

ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอยู่เสมอ เพื่อจะสามารถจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาครู จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยึดหลักของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วย ครูจึงจะได้รับการพัฒนา ตามความต้องการของการจัดการศึกษา

1.3.5 การพัฒนาครูตามหลักการ 70 : 20 : 10

หลักการพัฒนาครูและบุคลากรแบบ 70:20:10 ถือเป็นกรอบแนวคิด (Framework) ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์กร โดยมีจุดเริ่มต้นจากการวิจัยของ McCall, Lombardo และ Morrison (1988) แห่งศูนย์วิจัย Center for Creative Leadership (CCL) สหรัฐอเมริกา ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้บริหารระดับสูงประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคลากรส่วนใหญ่เกิดขึ้นจาก 3 ช่องทางหลัก ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติงาน (Experiential learning) ร้อยละ 70 การเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยน การได้รับคำแนะนำ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Social learning) ร้อยละ 20 และการเรียนรู้จากการอบรมหรือการศึกษาในห้องเรียน (Formal learning) ร้อยละ 10

กรอบแนวคิดนี้ สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรไม่ได้เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม อย่างเป็นทางการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการทำงานจริงและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นควบคู่กันไป องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก จึงได้นำโมเดล 70:20:10 มาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Lombardo & Eichinger, 1996; Jennings & Wargnier, 2010)

นักวิชาการในประเทศไทย ได้นำเสนอการบุคลากร โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10 ดังนี้

ประสิทธิ์ ปัทมพลึงกูร (2555) ได้อธิบายเกี่ยวกับหลักการ 70 : 20 : 10 ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด ไว้ดังนี้

1. 70% ของการเรียนรู้และพัฒนา มาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential learning) ก็คือ เรียนรู้ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ซึ่งถ้าจะกำหนดแนวทางในการเรียนรู้ ด้วยวิธีนี้ก็ต้องมีการออกแบบให้การทำงานทุกวัน ทำให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้จากหน้างานจริง ๆ ตลอดเวลา หรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ซึ่งต้องลงมือทำหรือเป็นการได้รับโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ จากหัวหน้าเป็นต้น รวมทั้งต้องมีการจัดทำคู่มือในการทำงานเอกสารต่าง ๆ ที่ทำให้สามารถที่จะค้นหาและเรียนรู้ด้วยตนเองได้

2. 20% ของการเรียนรู้มาจากการพัฒนาจากบุคคลอื่น ๆ ซึ่งก็คือ เรื่องของการ Coaching การได้รับ Feedback จากหัวหน้าของตนเอง หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

ในบางครั้งก็สามารถใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งวิธีการเหล่านี้ก็ถือเป็นการเรียนรู้จากบุคคลอื่น ๆ รอบข้าง

3. 10% ของการเรียนรู้มาจากการเข้าอบรมอย่างเป็นทางการ รูปแบบการเรียนรู้ จะเน้นการอบรมอย่างเป็นทางการน้อยมาก ก็คือแค่เพียง 10% เท่านั้น เพราะเชื่อว่าการที่คนเราจะได้เรียนรู้และเข้าใจเรื่องนั้น ๆ ได้จริงนั้น ไม่ใช่มาจากการฝึกอบรม แต่จะมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและจากผู้อื่นที่มีประสบการณ์ตรงมากกว่าจากการเข้าห้องเรียน

อาจารย์ ภูวิทย์พันธุ์ (2559) ได้อธิบายหลักการ 70:20:10 Learning model ไว้ดังนี้

70% Learning model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงาน (Learning by job experience) ที่เน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มุ่งเน้น การเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการติดตาม การเฝ้าดูผู้อื่นในการปฏิบัติงานจริงเกิดสังคมแห่ง การเรียนรู้ รวมทั้งเรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ ได้สัมผัสของจริงในพื้นที่ทำงานจริง ทำให้ผู้เรียนรู้เกิดการรับรู้ อย่างรวดเร็ว แนวทางที่จะให้การเรียนรู้แบบนี้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนและ กำหนดเป็นนโยบายที่บุคลากรทุกคนต้องถือปฏิบัติรวมทั้งพนักงานต้องให้ความร่วมมือและเห็นด้วยกับการ พัฒนาตนเองจากการปฏิบัติตนจริง สำหรับเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรแบบ 70% Learning Model มีหลาย เครื่องมือด้วยกัน อาทิเช่น การติดตามสังเกตแบบ การติดตามสังเกตผู้บริหาร การแลกเปลี่ยนความรู้ การ แลกเปลี่ยนข้อมูลกับบริษัทลูกค้า การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

20% Learning model คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่รอบตัวเราผ่านกระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ดังนั้น จึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้อื่น ที่ล้อมรอบตัวเรา การเรียนรู้แบบนี้ มีความสำคัญและประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรง ทำให้เกิดการรับรู้หรือมุมมองใหม่ ๆ นำไปสู่การปรับปรุงผลงานหรือ ทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ จากการนำไปเชื่อมโยงกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร แบบ 20% Learning model ประกอบด้วย การสอนแนะโดยผู้จัดการผู้อื่น การสอนแนะเป็นกลุ่ม การเป็นพี่เลี้ยง การสอน การให้คำปรึกษา เป็นต้น

10% Learning model คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่แบบเป็นทางการที่เน้นการเรียนรู้จากโปรแกรมหรือหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยมุ่งเน้นการกำหนดหัวข้อเนื้อหา หลักสูตรและรูปแบบที่ชัดเจนแบบเฉพาะเจาะจงไว้ล่วงหน้าแล้ว มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจต่อทฤษฎีแนวคิด หลักการของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผ่านการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก

องค์การ การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การศึกษาต่อ การอ่าน การเรียนรู้แบบนี้ มุ่งเน้นให้ผู้เรียน เกิดความรู้ (Head) มากกว่าเกิดทักษะ (Hand) และทัศนคติ/การรับรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป (Heart)

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2561) ได้กำหนดให้ใช้หลักการ พัฒนา 70:20:10 Learning Model รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา Model 70 : 20 : 10 ซึ่งหมายถึง รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่ผสมผสานกัน 3 รูปแบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของ กรุงเทพมหานครได้เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

1. รูปแบบ 70 : การเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ (Experiential Learning) เป็นการสร้างประสบการณ์จากการทำงานจริง โดยต้องมีการออกแบบให้การทำงานในแต่ละวันให้เป็นการเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติ (On the job training) หรืออาจจะมาจากการได้รับ มอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย (Project assignment) การเพิ่มปริมาณงาน (Job enlargement) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) การติดตาม/ สังเกต (Job shadowing) การทำกิจกรรม (Activity) การเป็นวิทยากรภายใน (Internal trainer) การดูงานนอกสถานที่ (Site visit) การเปรียบเทียบกับ องค์กรอื่น (Benchmarking) การลงมือแก้ไขปัญหา (Problem-solving) การทำงานเป็นทีม (Team-working) รวมทั้งการจัดทำคู่มือในการทำงานเอกสารต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถค้นหาและ เรียนรู้ด้วยตนเองได้ การพัฒนาในรูปแบบนี้ ยังหมายรวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจจาก แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ความรู้ออนไลน์ทั่วไปที่ไม่เป็นหลักสูตรฝึกอบรม มีแนวทางดำเนินการด้วยรูปแบบต่าง ๆ

2. รูปแบบ 20 การเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น เช่น การ Coaching และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring program) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การฝึกงานกับ ผู้เชี่ยวชาญในงาน (Counterpart) การประชุมทีม (Team meeting) การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) โดยหัวหน้าหรือผู้บริหาร เป็นต้น

3. รูปแบบ 10 การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม (Training) ที่เป็นการอบรมอย่างเป็นทางการทั้งรูปแบบ Classroom training และ E-learning (ที่เป็นหลักสูตร ฝึกอบรม) การสัมมนา (Meeting/Seminar) และการให้ทุนการศึกษา (Scholarship) รูปแบบ การเรียนรู้นี้ จะเป็นสัดส่วน 10% จากภาพรวมของการพัฒนาทั้งหมด เพราะเชื่อว่าการที่คนเรา จะได้เรียนรู้และเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ต้องมีการพัฒนาด้วยวิธีอื่นเพิ่มเติมจากการฝึกอบรม ทั้งนี้ ต้องพิจารณาว่าหัวข้อความรู้เรื่องใดที่ยังจำเป็นต้องพัฒนาด้วยการฝึกอบรมก็ต้องคงไว้ แต่อาจ ลดการบรรยาย เพื่อเพิ่มการพัฒนาด้วยรูปแบบอื่น

จากการศึกษาหลักการพัฒนาศักยภาพบุคลากรแบบ 70 : 20 : 10 สรุปได้ว่า การพัฒนา บุคลากรตามแนวคิดนี้ ไม่ได้ให้ความสำคัญเพียงแค่การฝึกอบรมเท่านั้น แต่ยังมุ่งให้เกิดการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม (10) ไปสู่การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (70) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ในกระบวนการทำงาน และการเรียนรู้จากบุคคลอื่น (20) ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผลสะท้อนจากการพัฒนา
งานโดยการปฏิบัติ ซึ่งแนวคิด 70 20 10 นี้ นักวิชาการในประเทศและหน่วยงานราชการ
ได้นำไปใช้ เพื่อพัฒนาบุคลากร และเกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำแนวคิดไป
ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในครั้งนี้ต่อไป

1.3.6 วิธีการพัฒนาครู

Nadler (1989) อธิบายไว้ว่าวิธีการพัฒนาครู มีดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงาน ปัจจุบัน
มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรม
การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร โดยการฝึกอบรมจะจัดกระทำให้บุคลากร
เมื่อเข้าทำงาน เมื่อต้องการปรับปรุงคุณภาพงาน หรือมีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน

2. การศึกษา เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อม
ที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต ปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อ
การเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือให้ทำงาน ในหน้าที่ใหม่เช่น จากครูไปสู่การบริหาร และรวมไปถึง
การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ที่ต้องเรียนแบบเข้มด้วย

3. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูน
ความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้ง เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากร
ได้แสดงความสามารถ ซึ่งอาจเป็นผลพลอยได้จากการฝึกอบรม หรือการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2540) ได้นำเสนอวิธีการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การศึกษาดูงาน
3. การประชุมปฏิบัติการ
4. การให้คำปรึกษา
5. การอบรมเพิ่มเติม การสอนงานและการใช้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ

จรรยาบรรณ เกณฑ์ มาตรฐานของตำแหน่ง

กิตติมา ปรีดีติลล (2551) ได้นำเสนอวิธีการพัฒนาครู ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การสอนงาน
3. การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน ให้รู้จักรับผิดชอบงาน
4. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
5. การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน
6. ให้ปฏิบัติหน้าที่แทน เช่น หน้าที่ผู้ช่วย หรือการรักษาราชการแทน

7. ส่งไปศึกษาดูงาน
8. จัดประชุม สัมมนาและฝึกอบรม
9. จัดเอกสารทางวิชาการ คู่มือปฏิบัติงานเพื่อให้ศึกษาค้นคว้า
10. การอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฟังปาฐกถาทางวิชาการ
11. ให้ทำการทดลอง วิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำอยู่เป็นประจำ
12. ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
13. ให้มีการปรึกษาก่อนเปิดโรงเรียน และ
14. การนิเทศ

ยนต์ ชุ่มจิต (2550) ได้นำเสนอวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาครูเป็นกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ดังนี้

1. การปฐมนิเทศครูใหม่
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การดำเนินการประชุมที่มีประสิทธิภาพ
4. การเยี่ยมชมการสอนของครูคนอื่น ๆ
5. การทดลองและการวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน
6. เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพ (Quality Circle - Q.C.)
7. เทคนิคกลุ่มเฉพาะ (Nominal group technique)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2551) ได้สรุปกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การเสนองาน
3. การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงานให้รู้จักรับผิดชอบงาน
4. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
5. การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน
6. ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน

7. การให้รักษาการแทน
8. การไปสังเกตการณ์ทำงานในบางโอกาส
9. ส่งไปศึกษาดูงาน
10. จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม
11. ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวกับงาน
12. จัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ
13. จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน

14. การอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฟังบรรยายทางวิชาการ
15. ให้ทำการทดลอง วิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำอยู่เป็นประจำ
16. ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน
17. ให้มีการปรึกษาก่อนเข้าทำงาน
18. ให้มีการนิเทศโดยหัวหน้างาน

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2552) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคคลประกอบด้วย 3 วิธี

ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะจากการศึกษาหรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะทัศนคติ ตลอดจน แนวความคิดที่พึงได้รับความรู้ใหม่ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

2. การศึกษา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคคลในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ จุดเน้นวิธีการที่แตกต่างกัน สามารถนำมาผสมผสานวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้วิธีการที่เหมาะสมในการนำมาพัฒนาพัฒนาบุคลากรในแต่ละองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู สามารถนำมาสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครูได้ดังตาราง 1



ตาราง 1 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาครู	Nadler (1989)	กระทรวงศึกษาธิการ (2540)	ยงค์ ชุ่มจิต (2550)	กิติมา ปริสดีติก (2551)	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2551)	เสาวลักษณ์ นิกธิพิทยา (2552)	ความถี่	ร้อยละ
1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ	✓	✓		✓	✓	✓	5	83.33
2. การศึกษาด้วยตนเอง/การพัฒนาตนเอง	✓			✓	✓	✓	4	66.67
3. การพัฒนาตนเอง	✓					✓	2	33.33
4. การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้		✓	✓	✓	✓		4	66.67
5. การปฐมนิเทศ		✓		✓	✓		3	50.00
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ		✓	✓				2	33.33
7. การให้คำปรึกษา		✓		✓			2	33.33
8. การวิจัยพัฒนางาน			✓	✓	✓		3	50.00
9. เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพ			✓				1	16.67
10. กลุ่มเฉพาะ ประชุมเกี่ยวกับงาน			✓		✓		2	33.33
11. การสอนงาน				✓	✓		2	33.33
12. การมอบอำนาจ				✓	✓		2	33.33
13. การสับเปลี่ยนหน้าที่				✓	✓		2	33.33
14. การหาพี่เลี้ยง				✓	✓		2	33.33
15. การปฏิบัติหน้าที่แทน				✓	✓		2	33.33
16. การจัดเอกสารเพื่อการศึกษา				✓	✓		2	33.33
17. การนิเทศ				✓	✓		2	33.33
18. การเป็นผู้ช่วย					✓		1	16.67
19. การสังเกตการทำงาน					✓		1	16.67

วิธีการพัฒนาครู	Nadler (1989)	กระทรวงศึกษาธิการ (2540)	ยนต์ ชุมจิต (2550)	กิตติมา ปริติดิлок (2551)	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2551)	เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2552)	ความถี่	ร้อยละ
20. การปฐมนิเทศหรือปรึกษาก่อน เข้าทำงาน			✓		✓		2	33.33

จากตาราง 1 พบว่า วิธีการพัฒนาครูที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารประกอบด้วย 20 วิธี ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการพัฒนาครูที่มีความถี่มากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 3 วิธี มาใช้เพื่อพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก คือ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) การพัฒนาตนเอง และได้้นำแนวคิดการพัฒนาบุคลากรตามหลักการ 70 : 20 : 10 (McCall, Lombrado & Morrison, 1988) มาใช้เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาสำหรับโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในครั้งนี้ โดยกำหนดวิธีการพัฒนา ดังนี้

1. การเรียนรู้จากการฝึกอบรม (10) ใช้วิธี การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การเรียนรู้จากบุคคลอื่น (20) ใช้วิธี การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (70) ใช้วิธี การพัฒนาตนเอง

โดยรายละเอียดการดำเนินการพัฒนา ผู้วิจัยจะได้นำเสนอไว้ในโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเป็นมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะที่สำคัญและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการเป็นพลเมืองที่ดีของชาติและโลกนั้น ต้องมีแนวการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเชิงรุกเพื่อผู้เรียนเกิดทักษะที่สำคัญ ซึ่งจะนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายการศึกษาไทย 4.0

2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดการเรียนรู้นบนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้ Constructivism (Cooperstein & Kocavar-Weidinger, 2004) ซึ่งเชื่อว่าความรู้เดิมมีความสำคัญต่อการสร้าง

ความรู้ใหม่ของผู้เรียน นักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า การเรียนรู้เชิงรุกโดยนักการศึกษาของประเทศไทยใช้คำภาษาไทยคำว่า การเรียนเชิงรุก แทน Active Learning ซึ่งมีการนิยามความหมายดังต่อไปนี้

Meyers & Jones (1993) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างโอกาสในการพูด ฟัง เขียน อ่าน และไตร่ตรองอย่างมีความหมายเกี่ยวกับเนื้อหา แนวคิดประเด็น และการนำเนื้อหาที่ได้เรียนรู้ไปใช้ให้กับผู้เรียน

Bonwell & Eison (1991) กล่าวเกี่ยวกับ การเรียนเชิงรุกว่า เป็นการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าการฟัง ผู้เรียนจะต้องอ่าน เขียน อธิบายและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสัมพันธ์กัน 3 ส่วน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ

Bonwell (2003) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง การเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติและสร้างความรู้จากจากการลงมือปฏิบัติจริงในระหว่างการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม

Prince (2004) กล่าวว่า การเรียนเชิงรุก หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ได้ใช้ทักษะการพูด ฟัง อ่านเขียน และไตร่ตรองความคิด

Felder & Brent (2009) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่ผู้เรียนทุกคนได้ถูกเรียกให้ทำสิ่งต่าง ๆ นอกเหนือจากการนั่งดู ฟัง และจดบันทึกอย่างเดียว

ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ (2555) การเรียนเชิงรุก หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ลดกระบวนการถ่ายทอดเนื้อหาให้กับผู้เรียนเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการพัฒนาความคิดระดับสูง เน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติมากกว่าฟังบรรยาย และเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้เรียนเป็นหลัก

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2560) อธิบายว่า Active learning คือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจลึกซึ้งด้วยการเชื่อมโยงผู้เรียนกับเนื้อหาในองค์ความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริง แนวคิดและทักษะผ่านการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง วิธีการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่หลักตั้งแต่การวางแผนการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติเพื่อศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองหรือใช้กระบวนการกลุ่ม การใช้ทักษะในการเรียนรู้เพื่อศึกษา วิเคราะห์สรุปผล เพื่อสร้างความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะต้องอ่าน เขียน อธิบายและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์กับผู้เรียน คือ ได้ความรู้ เกิดทักษะปฏิบัติ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดี

ต่อการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงจากความรู้เดิมด้วยตนเองจากการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง

2.2 ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก

มีนักการศึกษาได้อธิบายถึงลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก ไว้ดังนี้

Shenker, Goss & Bearstein (1996) กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้

เชิงรุก ดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งลดการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียนให้น้อยลง และพัฒนาทักษะให้เกิดกับผู้เรียน

2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนโดยลงมือกระทำมากกว่านั่งฟังเพียงอย่างเดียว

3. ผู้เรียนมีส่วนในกิจกรรม เช่น อ่าน อภิปราย และเขียน

4. เน้นการสำรวจเจตคติและคุณค่าที่มีอยู่ในผู้เรียน

5. ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดระดับสูงในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ ประเมินผล การนำไปใช้

6. ทั้งผู้เรียนและผู้สอนรับข้อมูลป้อนกลับจากการสะท้อนความคิดได้อย่าง รวดเร็ว

Silberman (1996) กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. มีปฏิสัมพันธ์ ผู้เรียนมีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมชั้นและยังเป็นการสร้างการ ร่วมมือกันและการมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

2. มีการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของผู้เรียน

3. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน

Sheffield Hallam University (2000) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ใน ฐานะการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสรุปความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้เชิงรุก กับการสอน ที่ผู้สอนเป็นศูนย์กลางโดยผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้อย่างเดียว ไว้ดังนี้

พูน ปณ ทิโต ชเว

ตาราง 2 ความแตกต่างระหว่างการจัดการเรียนรู้เชิงรุก กับการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	การจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับข้อมูล
- เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม - เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย - เน้นการร่วมมือระหว่างผู้เรียน - ผู้เรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตน - ผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะประสบการณ์และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ - ผู้เรียนเป็นเจ้าของความคิดและการทำงาน - เน้นทักษะ การวิเคราะห์และการแก้ปัญหา - ผู้เรียนมีวินัยในตนเอง - ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตร - ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก - ใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย	- เน้นการบรรยายจากผู้สอน - เป็นการสอนที่ใช้แหล่งความรู้เดียว - เน้นการแข่งขัน - ผู้สอนรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียน - ผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะและจัดเนื้อหาเองทั้งหมด - ผู้สอนเป็นผู้ใส่ความรู้ลงในสมองของผู้เรียน - เน้นความรู้ในเนื้อหาวิชา - ผู้สอนเป็นผู้วางกฎระเบียบวินัย - ผู้สอนเป็นผู้วางแผนหลักสูตรแต่ผู้เดียว - ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ที่ผู้สอน ถ่ายทอดเพียงอย่างเดียว - จำกัดวิธีการเรียนรู้และกิจกรรม

Sherman & Sherman (2004) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสรุปความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้เชิงรุกกับการเรียนรู้ที่ครูเป็นศูนย์กลาง โดยนักเรียนเป็นผู้รับฝ่ายเดียว ดังนี้

ตาราง 3 การเปรียบเทียบลักษณะสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกกับการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้

ประเด็น	การเรียนรู้ที่นักเรียนเป็นฝ่ายรับความรู้	การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
บทบาทนักเรียน	เน้นท่องจำเนื้อหา หลักการโดยขาดการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์	- เน้นสร้างความรู้และความเข้าใจ - จัดจำเนื้อหา และหลักการโดยอาศัยความเข้าใจที่ได้รับจาก ประสบการณ์ - ค้นหาความคิดใหม่ ๆ ด้วยตนเอง

ประเด็น	การเรียนรู้ที่นักเรียน เป็นฝ่ายรับความรู้	การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
		- ถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนได้ - แสดงความคิดเห็นและเสนอผลงานได้อย่างเหมาะสม
บทบาทครู	เสนอความรู้ให้กับนักเรียน ควบคุมห้องเรียนให้มีบรรยากาศ เป็นทางการ	- จัดกิจกรรมตามประสบการณ์ของนักเรียน - ใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการสื่อสาร การอภิปราย และวิพากษ์ระหว่างนักเรียน - ใช้สื่อการเรียนการสอน ยกตัวอย่าง อธิบายให้เหมาะสมกับวัย ประสบการณ์ ของนักเรียน มีการนำจุดประสงค์การเรียนรู้มาอภิปรายและพูดคุยร่วมกับนักเรียน - ช่วยเหลือนักเรียนให้สร้างความรู้ด้วยตนเอง - ร่วมมือกับครูคนอื่น
ทักษะการคิด	คาดหวังคำตอบของนักเรียน เน้นเนื้อหา	- เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการคิดระดับสูง - ตรวจสอบทักษะการคิดจากการทำงานของนักเรียน
สูตร	เน้นทักษะพื้นฐานเพียง อย่างเดียว	เน้นการสร้างมโนทัศน์
วิธีการสอน	เน้นการบรรยายและ การอภิปรายทั้งห้องเรียน	วิธีการสอนที่หลากหลายรวมถึงเทคนิค การเรียนรู้แบบร่วมมือ
ลักษณะของ กิจกรรม	เรียนเป็นรายบุคคลหรือ ทั้งห้องเรียน	เรียนร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ และ รายบุคคล
วิธีการ ประเมิน	- ใช้แบบทดสอบแบบเลือกตอบ - เติมคำในช่องว่าง ถูก-ผิด - เน้นการหาคำตอบที่ถูกต้องที่สุด	- ประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน โครงการงาน นิทรรศการ และสังเกตการทำงานของนักเรียน - ประเมินโดยใช้แบบทดสอบให้เหมาะสม

ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ (2552) ได้เสนอรูปแบบการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

1. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับการแก้ปัญหาตามสภาพจริง
2. จัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้กำหนดแนวคิด การวางแผน การยอมรับ การประเมินผล และการนำเสนอผลงาน
3. บูรณาการเนื้อหารายวิชา เพื่อเชื่อมโยงความเข้าใจวิชาต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน
4. จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น
5. ใช้กลวิธีของกระบวนการกลุ่ม
6. จัดให้มีการประเมินผลโดยกลุ่มเพื่อน

สัญญา ภัทรากร (2552) ได้สรุปหลักการของการจัดการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวา ควรมีลักษณะดังนี้

1. ผู้เรียนมีการทำงานเป็นกลุ่ม
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
3. ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
4. ผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง
5. ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม
6. ผู้เรียนอ่าน พูด ฟัง คิด และเขียนอย่างกระตือรือร้น
7. ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน
8. ผู้เรียนมีการใช้วัสดุของจริงที่ผู้สอนจัดทำให้ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานหรือแก้ปัญหา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2560) การจัดการเรียนรู้แบบเชิงรูกนั้นสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนอย่างหลากหลาย เช่น กระบวนการกลุ่ม การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงาน การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ฝึกให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนทำเองจนสำเร็จตามเป้าหมาย มีการพัฒนาความคิดให้แก่ผู้เรียน ผู้สอนจะเป็นผู้กระตุ้น ชักถาม ระดมความคิด โดยคำนึงถึงหลักการสำคัญดังนี้

1. สิ่งที่กำหนดให้ผู้เรียนทำต้องเกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง
2. กิจกรรมสะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรบ้าง
3. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน
4. ผู้เรียนสามารถเปรียบเทียบงานกับชีวิตจริง
5. ผู้เรียนสามารถสร้างสถานการณ์ตามที่ผู้สอนกำหนด
6. ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริง

จากการศึกษาลักษณะของการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุกที่นักการศึกษาเสนอไว้ข้างต้น สรุปได้ว่าหลักการของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรมีลักษณะดังนี้

1. ใช้วิธีการและกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน
3. ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
4. ฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดขั้นสูง
5. สิ่งที่กำหนดให้ผู้เรียนทำต้องเกี่ยวข้องกับผู้เรียนโดยตรง
6. ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริง
7. ครูผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะประสบการณ์และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้
8. มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.3 รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนครอบคลุมวิธีการจัดการเรียนรู้หลากหลายวิธี เช่น

2.3.1 การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน

การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนามาจากแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนที่เผยแพร่ในปลายศตวรรษที่ 20 ที่เรียกว่าการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน หรือ “การเรียนรู้เชิงรุก” ซึ่ง “ใช้กิจกรรมเป็นฐาน” หมายถึง การจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นที่ตั้งเพื่อที่จะฝึกหรือพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด

2.3.1.1 ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นด้านความรู้คิด
- 2) กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากตัวผู้เรียนเองมากกว่าการฟังผู้สอนในห้องเรียน และการท่องจำ
- 3) พัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนอกห้องเรียนอีกด้วย
- 4) ได้ผลลัพธ์ในการถ่ายทอดความรู้ใกล้เคียงกับการเรียนรู้รูปแบบอื่นแต่ได้ผลดีกว่าในการพัฒนาทักษะด้านการคิดและการเขียนของผู้เรียน
- 5) ผู้เรียนมีความพึงพอใจกับการเรียนรู้แบบนี้มากกว่ารูปแบบที่ผู้เรียนเป็นฝ่ายรับความรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบตั้งรับ

6) มุ่งเน้นความรับผิดชอบของผู้เรียนในการเรียนรู้โดยผ่านการอ่าน เขียน คิด อภิปราย และเข้าร่วมในการแก้ปัญหา และยังสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตามลำดับขั้นการเรียนรู้ ในด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัยและจิตพิสัย

2.3.1.2 หลักการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน ดังนี้

- 1) ให้ความสนใจที่ตัวผู้เรียน
- 2) เรียนรู้ผ่านกิจกรรมการปฏิบัติที่น่าสนใจ
- 3) ครูผู้สอนเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก
- 4) ใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการเรียน
- 5) ไม่มีการทดสอบแต่ประเมินผลจากพฤติกรรม ความเข้าใจ ผลงาน
- 6) เพื่อนในชั้นเรียนช่วยส่งเสริมการเรียน
- 7) มีการจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิด และเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง

2.3.1.3 ประเภทของการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน

กิจกรรมการเรียนรู้โดยวิธีใช้กิจกรรมเป็นฐานมีหลากหลายกิจกรรม การนำมาใช้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมนั้น ๆ ว่ามุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ หรือพัฒนาในเรื่องใด โดยทั่วไป สามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภทหลัก ๆ คือ

- 1) กิจกรรมเชิงสำรวจ เสาหา ค้นคว้า ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรวบรวม สังสม ความรู้ ความคิดรวบยอด และทักษะ
- 2) กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรวบรวม สังสมประสบการณ์ โดยผ่านการปฏิบัติ หรือการทำงานที่ริเริ่มสร้างสรรค์
- 3) กิจกรรมเชิงการแสดงออก ได้แก่กิจกรรมที่เกี่ยวกับการนำเสนอผลงาน

2.3.1.4 กิจกรรมการเรียนรู้ที่นิยมใช้

- 1) การอภิปรายในชั้นเรียนที่กระทำได้ทั้งในห้องเรียนปกติ และการอภิปรายออนไลน์
- 2) การอภิปรายกลุ่มย่อย
- 3) กิจกรรม “คิด-จับคู่-แลกเปลี่ยน”
- 4) เซลการเรียนรู้
- 5) การฝึกเขียนข้อความสั้น ๆ
- 6) การโต้วาที
- 7) บทบาทสมมุติ
- 8) การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์

9) การเรียนแบบกลุ่มร่วมแรงร่วมใจ

10) ปฏิบัติจากกิจกรรมชีวิต

11) เกมในชั้นเรียน

12) แกลเลอรี วอลล์

13) การเรียนรู้โดยการสอน

2.3.2 การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นกระบวนการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งสมมติฐาน สาเหตุและกลไกของการเกิดปัญหานั้น รวมถึงการค้นคว้าความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาต่อไป โดยผู้เรียนอาจไม่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ มาก่อน แต่อาจใช้ความรู้ที่ผู้เรียนมีอยู่เดิมหรือเคยเรียนมา นอกจากนี้ยังมุ่งให้ผู้เรียนเฝ้าหาความรู้เพื่อแก้ไขปัญหา ได้คิดเป็น ทำเป็น มีการตัดสินใจที่ดี และสามารถเรียนรู้การทางานเป็นทีม โดยเน้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำทักษะจากการเรียนมาช่วยแก้ปัญหาในชีวิต การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยเริ่มจากการได้ประสบการณ์ตรงจากโจทย์ปัญหา ผ่านกระบวนการคิดและการสะท้อนกลับ ไปสู่ความรู้และความคิดรวบยอด อันจะนำไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ต่อไป การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานยังเป็นการตอบสนองต่อแนวคิด constructivism โดยให้ผู้เรียนวิเคราะห์หรือตั้งคำถามจากโจทย์ปัญหา ผ่านกระบวนการคิดและสะท้อนกลับ เน้นปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้เรียนในกลุ่ม เน้นการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วม นำไปสู่การค้นคว้าหาคำตอบหรือสร้างความรู้ใหม่ บนฐานความรู้เดิมที่ผู้เรียนมีมาก่อนหน้านี้

2.3.2.1 การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานยังเป็นการสร้างเงื่อนไขสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้ กล่าว คือ

1) การเรียนรู้สิ่งใหม่จะได้ผลดีขึ้น ถ้าได้มีการเชื่อมโยงหรือกระตุ้นความรู้เดิมที่ผู้เรียนมีอยู่

2) การเรียนรู้เนื้อหาที่ใกล้เคียงสถานการณ์จริงหรือมีประสบการณ์ตรงจากโจทย์ปัญหาจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดีขึ้น เนื่องจากการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นการเรียนกลุ่มย่อย การได้แสดงออก แสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายถกเถียงกันจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจและเรียนรู้สิ่งนั้นได้ดีขึ้น

3) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากแนวคิดตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม โดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ จากการใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในโลก เป็นบริบทของการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการคิดวิเคราะห์และคิดแก้ปัญหา รวมทั้งได้ความรู้ตามศาสตร์ในสาขาวิชาที่ตนศึกษาไปพร้อมกันด้วย

4) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานจึงเป็นผลมาจากกระบวนการทำงานที่ต้องอาศัยความเข้าใจและการแก้ไขปัญหาคือเป็นหลัก สิ่งสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานคือปัญหา เพราะปัญหาที่ดีจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจใฝ่แสวงหาความรู้ในการเลือกศึกษาปัญหาที่มีประสิทธิภาพ

5) ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงพื้นฐาน ความรู้ความสามารถของผู้เรียนประสบการณ์ ความสนใจและภูมิหลังของผู้เรียน เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะสนใจเรื่องใกล้ตัวมากกว่าเรื่องไกลตัว สนใจสิ่งที่มีความหมายและความสำคัญต่อตนเองและเป็นเรื่องที่ตนเองสนใจใคร่รู้ ดังนั้นการกำหนดปัญหาจึงต้องคำนึงถึงตัวผู้เรียนเป็นหลักรวมถึงสภาพแวดล้อม และแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการแสวงหาความรู้ของผู้เรียนด้วย

6) การจัดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้จะเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เผชิญหน้ากับปัญหาคด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะในการคิดหลายรูปแบบ เช่น การคิด วิเคราะห์ คัดเลือก คัดสรร คัดสร้างสรรค์ เป็นต้น

2.3.2.2 วัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ได้แก่

- 1) ได้ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทจริงและสามารถนำไปใช้ได้
- 2) พัฒนากิจกรรมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การให้เหตุผล และนำไปสู่แก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ
- 3) ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง
- 4) ผู้เรียนสามารถทำงานและสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน
- 6) ความคงอยู่ของความรู้จะนานขึ้น

2.3.2.3 ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

ปัญหาที่เหมาะสมกับการนำมาจัดกิจกรรมควรมีลักษณะดังนี้

- 1) เป็นเรื่องจริงเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงและเกิดจากประสบการณ์ของผู้เรียนหรือผู้เรียนอาจมีโอกาสนเผชิญกับปัญหานั้น
- 2) ทำทาย กระตุ้นความสนใจ อาจตื่นเต้นบ้าง เป็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบชัดเจนตายตัวเป็นปัญหาที่มีความซับซ้อน คลุมเครือ หรือผู้เรียนเกิดความสับสน
- 3) เป็นปัญหาที่พบบ่อย มีความสำคัญ มีข้อมูลประกอบเพียงพอสำหรับการค้นคว้าได้ฝึกทักษะ
- 4) การตัดสินใจโดยข้อเท็จจริง ข้อมูลข่าวสาร ตรรกะ เหตุผลตลอดถึงการตั้งสมมติฐาน

5) เชื่อมโยงความรู้เดิมกับข้อมูลใหม่ สอดคล้องกับเนื้อหา แนวคิดของหลักสูตรมีการสร้างความรู้ใหม่ บูรณาการระหว่างบทเรียน นำไปประยุกต์ใช้ได้

6) ปัญหาซับซ้อนที่ก่อให้เกิดการทำงานกลุ่มร่วมกัน มีการแบ่งงานกันทำ โดยเชื่อมโยงกันไม่ แยกส่วน เหมาะสมกับเวลา เกิดแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้ใหม่

7) ชักจูงให้เกิดการอภิปรายได้กว้างขวาง ปัญหาที่เป็นประเด็นขัดแย้ง ข้อถกเถียงในสังคมที่ยังไม่มีข้อยุติ เป็นปลายเปิด ไม่มีคำตอบที่ชัดเจน มีหลายทางเลือก หลายคำตอบ สัมพันธ์กับสิ่งที่เคยเรียนรู้มาแล้ว มีข้อพิจารณาที่แตกต่าง แสดงความคิดเห็นได้หลากหลาย

8) ปัญหาที่สร้างความเดือดร้อน เสียหาย เกิดโทษภัยเป็นสิ่งที่ไม่ดีหากใช้ข้อมูลโดยลำพังคนเดียวอาจทำให้ตอบปัญหาผิดพลาด

9) ปัญหาที่มีการยอมรับว่าจริง ถูกต้องแต่ผู้เรียนไม่เชื่อจริง ไม่สอดคล้องกับความคิดของผู้เรียน

10) ปัญหาที่อาจมีคำตอบหรือแนวทางในการแสวงหาคำตอบได้หลายทาง ครอบคลุมการเรียนรู้ที่กว้างขวางหลากหลายเนื้อหา

11) ปัญหาที่มีความยากความง่ายเหมาะสมกับพื้นฐานของผู้เรียน

12) ปัญหาที่ไม่สามารถหาคำตอบได้ทันที ต้องการการสำรวจ ค้นคว้าและการรวบรวมข้อมูลหรือทดลองดูก่อน ไม่สามารถที่จะคาดเดาหรือทำนายได้ง่าย ๆ ว่าต้องใช้ความรู้อะไร

13) ปัญหาที่ส่งเสริมความรู้ด้านเนื้อหาทักษะ สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษา

14) ใช้สื่อหลากหลายรูปแบบในการระบุปัญหา เช่น ข้อความบรรยาย รูปภาพ วิดีทัศน์สั้น ๆ ข้อมูลจากผลการทดลองในห้องปฏิบัติการ ข่าว บทความจากหนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์

บูรณาการเนื้อหาความรู้ในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ดังนี้

1) เน้นกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ
2) เรียนเป็นกลุ่มย่อย โดยมีครูหรือผู้สอนเป็นผู้สนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้เรียนร่วมกันสร้าง

3) บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในกลุ่ม

4) ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ และเรียนโดยการกำกับตนเอง (Self-directed learning) กล่าวคือ สามารถประเมินตนเองและบ่งชี้ความต้องการได้จัดระบบประเด็นการเรียนรู้ได้อย่างเที่ยงตรง รู้จักเลือกและใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม

5) เลือกกิจกรรมการศึกษาค้นคว้า แก้ปัญหา ที่ตรงประเด็น มีประสิทธิภาพ บ่งชี้ข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องได้ และคัดแยกออกได้อย่างรวดเร็ว ประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่เชิงวิเคราะห์ได้ และรู้จักขั้นตอนการประเมิน

2.3.2.4 กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหา

- 1) จัดสถานการณ์ต่าง ๆ กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ และมองเห็นปัญหา สามารถกำหนดสิ่งที่เป็นปัญหาที่ผู้เรียนอยากรู้ อยากเรียนเกิดความสนใจที่จะค้นหาคำตอบ
- 2) จัดกลุ่มผู้เรียนให้มีขนาดเล็ก (ประมาณ 3-5 /8-10 คน)
- 3) ใช้ปัญหาเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยลักษณะของปัญหาที่นำมาใช้ ควรมีลักษณะคลุมเครือ ไม่ชัดเจน
- 4) มีวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างหลากหลาย อาจมีคำตอบได้หลายคำตอบ
- 5) การเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับความรู้เดิม ความซับซ้อนของปัญหาจากง่ายไปสู่ยาก ระดับและประสบการณ์ผู้เรียน เวลาที่กำหนดให้ผู้เรียนใช้ดำเนินการ และแหล่งค้นคว้าข้อมูล

ขั้นที่ 2 ทำความเข้าใจกับปัญหา

- 1) ปัญหาที่ต้องการเรียนรู้ ต้องสามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้
- 2) ผู้เรียนทำความเข้าใจหรือทำความเข้าใจความกระจ่างในคำศัพท์ที่อยู่ในโจทย์ ปัญหา นั้น เพื่อให้เข้าใจตรงกัน
- 3) ผู้เรียนจับประเด็นข้อมูลที่สำคัญหรือระบุปัญหาในโจทย์วิเคราะห์หาข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง ความจริงที่ปรากฏในโจทย์ แยกแยะข้อมูลระหว่างข้อเท็จจริงกับข้อคิดเห็น จับประเด็นปัญหาออกเป็นประเด็นย่อย
- 4) ผู้เรียนระดมสมองเพื่อวิเคราะห์ปัญหา อภิปราย แต่ละประเด็นปัญหาว่า เป็นอย่างไร เกิดขึ้นได้อย่างไร ความเป็นมาอย่างไร โดยอาศัยพื้นฐานความรู้เดิมเท่าที่ผู้เรียนมีอยู่
- 5) ผู้เรียนร่วมกันตั้งสมมติฐานเพื่อหาคำตอบปัญหาประเด็นต่าง ๆ พร้อม จัดลำดับความสำคัญของสมมติฐานที่เป็นไปได้อย่างมีเหตุผล
- 6) จากสมมติฐานที่ตั้งขึ้น ผู้เรียนจะประเมินว่ามีความรู้เรื่องอะไรบ้าง มีเรื่อง อะไรที่ยังไม่รู้หรือขาดความรู้ และความรู้อะไรจำเป็นที่จะต้องใช้เพื่อพิสูจน์สมมติฐาน ซึ่งเชื่อมโยงกับ โจทย์ปัญหาที่ได้ ขั้นตอนนี้กลุ่มจะกำหนดประเด็นการเรียนรู้หรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เพื่อจะไป ค้นคว้าหาข้อมูลต่อไป

ขั้นที่ 3 ดำเนินการศึกษาค้นคว้า

- 1) ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองด้วยวิธีการหลากหลาย
- 2) ผู้เรียนค้นคว้าหาข้อมูลและศึกษาเพิ่มเติมจากทรัพยากรการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือตำรา วารสาร สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ การศึกษาในห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ช่วยสอน อินเทอร์เน็ต หรือปรึกษาผู้รู้ในเนื้อหาเฉพาะ เป็นต้น พร้อมทั้งประเมินความถูกต้องโดยประเมินแหล่งข้อมูล ความถูกต้อง เชื่อถือได้ของข้อมูล
- 3) เลือกนำความรู้ที่เกี่ยวข้องมาเชื่อมโยงว่าตรงประเด็นเพียงพอที่จะแก้ปัญหาอย่างไรหาประเด็นความรู้เพิ่มเติม ถ้าจำเป็น

- 4) สรุป เตรียมสื่อ เลือกวิธีนำเสนอผลงาน

ขั้นที่ 4 สังเคราะห์ความรู้

- 1) ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้ค้นคว้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 2) ผู้เรียนนำข้อมูลหรือความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์ อธิบาย พิสูจน์ สมมติฐาน และประยุกต์ให้เหมาะสมกับโจทย์ปัญหา พร้อมสรุปเป็นแนวคิดหรือหลักการทั่วไปโดย
- 3) นำเสนอผลงานกลุ่มด้วยสื่อหลากหลาย
- 4) สะท้อนความคิด ให้ข้อมูลย้อนกลับ อภิปราย ทำความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ถึงกระบวนการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การเชื่อมโยง การสร้างองค์ความรู้ใหม่
- 5) สรุปภาพรวมเป็นความรู้ทั่วไป

ขั้นที่ 5 สรุปและประเมินค่าหาคำตอบ

- 1) ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม สรุปผลงานของกลุ่มตนเอง และประเมินผลงานว่าข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้ามีความเหมาะสม หรือไม่เพียงใด โดยพยายามตรวจสอบแนวคิดภายในกลุ่มของตนเองอย่างอิสระ ทุกกลุ่มช่วยกันสรุปองค์ความรู้ ในภาพรวมของปัญหาอีกครั้ง

- 2) ประเมินผลจากสภาพจริง โดยดูจากความสามารถในการปฏิบัติ

2.3.2.5 บทบาทของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน

- 1) ทำหน้าที่ เป็นผู้อำนวยการความสะดวก หรือผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ
- 2) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ มิได้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยตรง
- 3) ใช้ทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม
- 4) กระตุ้นและส่งเสริมกระบวนการกลุ่ม ให้กลุ่มดำเนินการตามขั้นตอนของการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน
- 5) สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนและเน้นให้ผู้เรียนตระหนักว่าการเรียนรู้เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียน
- 6) กระตุ้นให้ผู้เรียนเอาความรู้เดิมที่มีอยู่มาใช้อภิปรายหรือแสดงความคิดเห็น

7) สนับสนุนให้กลุ่มสามารถตั้งประเด็นหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ แก้ปัญหาได้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ครูกำหนด

8) หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินว่าถูกหรือผิด

9) ส่งเสริมให้ผู้เรียนประเมินการเรียนรู้ของตนเอง รวมทั้งเป็นผู้ประเมิน ทักษะของผู้เรียนและกลุ่มพร้อมการให้ข้อมูลย้อนกลับ

จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นวิธีการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่หลักตั้งแต่การวางแผน การเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติเพื่อศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองหรือใช้กระบวนการกลุ่ม การใช้ทักษะในการเรียนรู้เพื่อศึกษา วิเคราะห์ สรุปผล เพื่อสร้างความรู้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนครอบคลุมวิธีการจัดการเรียนรู้หลากหลายวิธี เช่น การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน ซึ่งมุ่งเน้นความรับผิดชอบของผู้เรียนในการเรียนรู้โดยผ่านการอ่าน เขียน คิด อภิปราย และเข้าร่วมในการแก้ปัญหา และยังสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตามลำดับขั้นการเรียนรู้ในด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัยและจิตพิสัย และการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เผชิญหน้ากับปัญหาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะในการคิดหลายรูปแบบ เช่น การคิดวิจารณ์ญาณ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

3. องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

นักการศึกษาและหน่วยงานการศึกษาได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ดังนี้

Boston University Center for Teaching and Learning (2024) ได้นำเสนอแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการเรียนรู้ Active Learning ดังนี้

1. ประเมินความต้องการของชั้นเรียน ควรได้มีการประเมินความต้องการของชั้นเรียนก่อน เพื่อทราบประเด็น หรือแนวคิดที่เป็นปัญหามากที่สุดของนักเรียน และจัดเตรียมข้อมูลหรือสารสนเทศที่จะช่วยให้เข้าใจได้ว่านักเรียนกำลังเรียนรู้อะไร

2. การออกแบบกิจกรรม จัดเตรียมขั้นตอนหรือแผนงานที่จะช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรม เช่น สถานที่ ระยะเวลา สิ่งทีนักเรียนจำเป็นต้องใช้ในการทำกิจกรรม กำหนดกฎพื้นฐานสำหรับกิจกรรม นักเรียนควรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างไร พวกเขาคาดหวังให้ทำอะไรในระหว่างกิจกรรม

3. การประเมินกิจกรรม พิจารณาปัญหาอุปสรรค ที่พบในการเรียนรู้ และวิธีการแก้ไข สะท้อนแนวคิดจากนักเรียนเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับ ผลที่ได้รับจากการเรียนรู้เชิงรุก และประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ ร่วมอภิปรายผลที่ได้จากการเรียนรู้ของนักเรียน และสะท้อนผลสิ่งที่ต้องไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในครั้งต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้นำเสนอกระบวนการจัดการเรียนรู้ Active Learning ไว้ว่าประกอบด้วย

1. การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบูรณาการ หมายถึง การนำศาสตร์หรือความรู้วิชาต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันนำมาเข้าด้วยกันหรือผสมผสานได้อย่างกลมกลืน เพื่อนำมาจัดเป็นการจัดการเรียนการสอนภายใต้หัวข้อเดียวกัน เชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีการเน้นองค์รวมของเนื้อหามากกว่าองค์ความรู้ของแต่ละรายวิชา และเน้นการสร้างความรู้ของผู้เรียนที่มากกว่าการให้เนื้อหาโดยครูเป็นผู้กำหนดการจัดการเรียนการสอนในการเขียนแผนการสอนของครูผู้สอนแบ่งออก ดังนี้

1.1 การบูรณาการภายในวิชา มีจุดเน้นอยู่ภายในวิชาเดียวกันอาจนำวิชาต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันมาบูรณาการกันเองของวิชานั้นและไม่แยกหรือขยายไปกับวิชาอื่น

1.2 การบูรณาการระหว่างวิชามีจุดเน้นอยู่ที่การนำวิชาอื่นเข้าเชื่อมโยงด้วยกันตั้งแต่ 2 วิชาขึ้นไปโดยภายใต้หัวข้อเดียวกันว่าวิชาใดที่สามารถนำเข้ามาบูรณาการด้วยกันได้ไม่จำเป็นต้องทุกวิชา หรืออาจครบทุกวิชาหรือทุกกลุ่มประสบการณ์ก็ได้เป็นการนำวิชาหรือศาสตร์ต่าง ๆ เชื่อมโยงกันภายใต้หัวข้อเดียวกัน ประโยชน์ของการบูรณาการ ได้แก่ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนที่ลึกซึ้งและมีลักษณะใกล้เคียงกับชีวิตจริง ช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจในลักษณะองค์รวม ช่วยให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ ความเข้าใจจากสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัว เป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูได้ทำงานร่วมกันหรือประสานงานร่วมกันอย่างมีความสุขและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้คิดวิธีการหรือนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้

2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ชี้วัดสมรรถนะของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนดการออกแบบการเรียนรู้ในภาคเข้าของเวลาเรียนแต่ละชั้นปี เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาให้เรียนอ่านเขียน และคิดเลขให้คล่อง ภาคปลายเป็นการออกแบบการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียนนั้น เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปใช้ในประสบการณ์จริง

3. การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การถ่ายทอดความรู้ ทักษะกระบวนการ เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และมวลประสบการณ์ของผู้สอนให้แก่ผู้เรียนซึ่งในปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้สอนจึงเปลี่ยนบทบาทจากการสอนมาเป็นการจัดการเรียนรู้และผู้อำนวยความสะดวกผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการสร้างความคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย การใช้กิจกรรม โครงการงาน

4. การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีความหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียนในการจัดทำสื่อ การเลือกใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในสถานศึกษา ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญของสื่อการเรียนรู้ เช่น ความสอดคล้องกับหลักสูตร วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเนื้อหามีความถูกต้อง ประโยชน์ของการใช้สื่อการเรียนรู้ คือช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความคิดรวบยอดได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ผู้เรียนมองเห็นสิ่งที่กำลังเรียนรู้ได้เป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างสภาพแวดล้อมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่แปลกใหม่น่าสนใจ และทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น ส่งเสริมความอยากรู้อยากเห็น ส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้เรียนที่มีความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้ที่ต่างกัน

5. การวัดและการประเมินผล การวัดและประเมินผลในชั้นเรียนมีจุดมุ่งหมายอยู่ 2 ประการ คือการประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัดและการประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน การให้น้ำหนักความสำคัญจะไปที่จุดหมายแรก คือการวัดผลและประเมินผลเพื่อนำผลการประเมินมาช่วยพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะภารกิจที่สำคัญทางการศึกษาคือทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ในสิ่งที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554 ดังนั้น การสร้างเครื่องสร้างในการประเมินผล ครูผู้สอนจำเป็นต้องรู้จักเทคนิคและมีความชำนาญในการสร้างเครื่องมือแต่ละชนิด เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลแต่ละชนิดมีทั้งข้อเด่นและข้อจำกัดแตกต่างกันออกไป ครูผู้สอนจะต้องทำความเข้าใจในจุดเน้นแต่ละจุดว่า จะวัดความสามารถอะไรทักษะใด หรือคุณลักษณะอะไร การประเมินผลนั้นก็ควรสอดคล้องกับการเรียนรู้

ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนและครูเป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินงานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจะต่ำหรือสูงจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ของครูจะต้องอาศัยความรู้และกระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการความรู้ซึ่งจะต้องดำเนินงานร่วมกับนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และชุมชน ทั้งในฐานะผู้ปฏิบัติ ผู้นำ ผู้ร่วมมือ

สุพิช ชัยมงคล (2556) ได้กล่าวว่างค์ประกอบสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการวิเคราะห์หลักสูตรการเรียนรู้ การจัดทำกำหนดการสอน การกำหนดเวลาในการจัดการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ การกำหนดรูปแบบของการจัดการเรียนรู้

2. การจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน มีการลงมือปฏิบัติ มีการอภิปราย ซักถาม มีกิจกรรมที่นักเรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

3. การใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการดำเนินการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ เครื่องมือ ที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนจนถึงการปรับปรุงสิ่งของหรือวิธีการเหล่านั้นให้มีความสามารถใช้งานได้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

4. การวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลความสามารถจากการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้เรียน ผู้ปกครอง และเพื่อน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้นำเสนอหลักการสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ดังนี้

1. เชื่อมโยงตัวชี้วัด สอดคล้องและเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

2. เน้นจัด 4H การจัดกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย 4H ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาสมอง (Head) กิจกรรมพัฒนาทักษะปฏิบัติ (Hand) กิจกรรมพัฒนาจิตใจ (Heart) และกิจกรรมพัฒนาสุขภาพ (Health)

3. ผู้เรียนเป็นสุข เป็นการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยใช้วิธีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายอย่างเหมาะสม ตอบสนองความสนใจ ความถนัด ความต้องการ และความแตกต่างของผู้เรียน

4. สนุกการคิดขั้นสูง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วางแผน คิดวิเคราะห์ ค้นคว้า ถกแถลง สร้างความคิดเชิงเหตุผล อภิปราย สรุปความรู้ นำเสนอ จุดประกายความคิด สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความ มุ่งมั่นเพื่อแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม

5. มุ่งทำงานเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำงานอย่างเป็นระบบ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ช่วยเหลือเกื้อกูล มีความสามัคคี และเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี

6. กลุ่มเล็กแหล่งเรียนรู้ใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

7. สู่การประเมิน PandA ประเมินผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) โดยใช้ เทคนิควิธีการที่หลากหลาย เน้นการประเมินการปฏิบัติ (P : Performance Assessment) และการประเมินคุณลักษณะ (A : Attribute Assessment)

วิทยานิพนธ์ บุดดีสี (2565) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ไว้ดังนี้

1. การออกแบบการเรียนรู้ เป็นการนำหลักการเรียนรู้ไปวางแผน ออกแบบ รูปแบบ การสอน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างมีจุดประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามที่คาดหวัง

2. การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและลงมือปฏิบัติ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มี กิจกรรมให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ผ่านกิจกรรม การเรียนรู้ที่ส่งเสริม กระบวนการคิดขั้นสูง เช่น การทำโครงงาน การทดลอง การแก้ปัญหา การสืบค้น หาคำตอบด้วย ตัวเองหรือร่วมกันกับเพื่อน การร่วมอภิปราย ร่วมนำเสนอและสรุปกรอบความคิด ร่วมกัน นำเสนอ ความรู้ประยุกต์ใช้หรือลงมือปฏิบัติ โดยครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและ จัดบรรยากาศที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียน

3. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เป็นความสามารถ ในการสร้างและเลือกใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เป็นกระบวนการประเมิน ความสามารถทางด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยมุ่งประเมินผลงานที่ปฏิบัติจริง มากกว่าประเมินจากสภาพผลการทดสอบด้านแบบทดสอบ และเกณฑ์การประเมินตามสภาพจริงต้อง มีผลสัมฤทธิ์พฤติกรรมและการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน ซึ่งจะประเมินจากผลงาน กระบวนการ และพฤติกรรมตามสภาพจริงที่สอดคล้องกับการแสดงออกของผู้เรียน รวมถึงเน้นการมีส่วนร่วม ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

จากการศึกษาองค์ความรู้ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

องค์ประกอบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	แหล่งที่มา Boston University for Teaching and Learning (2024)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554)	สุพิษ ชัยมงคล (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562)	วัชรวิภา บุตติส (2565)	ความถี่	ร้อยละ
1. การส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน				✓		1	20.00
2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5	100.00
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5	100.00
4. การบริหารจัดการทรัพยากร		✓	✓	✓	✓	4	80.00
5. การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร		✓	✓	✓		3	60.00
6. การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน	✓	✓		✓	✓	4	80.00
7. มุ่งทำงานเป็นกลุ่ม				✓		1	20.00

จากตาราง 4 สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ 7 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้องค์ประกอบที่มีความถี่มากกว่าร้อยละ 50 มาใช้เป็นองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร
2. การบริหารจัดการทรัพยากร

3. การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน

4. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การศึกษาองค์ความรู้เพื่อกำหนดนิยามสำหรับแต่ละองค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตรไว้ว่า เป็นการบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ การบูรณาการ หมายถึง การนำศาสตร์หรือความรู้วิชาต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันนำมาเข้าด้วยกันหรือผสมผสานได้อย่างกลมกลืน เพื่อนำมาจัดเป็นการจัดการเรียนการสอนภายใต้หัวข้อเดียวกัน เชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีการเน้นองค์รวมของเนื้อหามากกว่าองค์ความรู้ของแต่ละรายวิชา และเน้นการสร้างความรู้ของผู้เรียนที่มากกว่าการให้เนื้อหาโดยครูเป็นผู้กำหนดการจัดการเรียนการสอนในการเขียนแผนการสอนของครูผู้สอนแบ่งออก ดังนี้

1. การบูรณาการภายในวิชา มีจุดเน้นอยู่ภายในวิชาเดียวกันอาจนำวิชาต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันมาบูรณาการกันเองของวิชานั้นและไม่แยกหรือขยายไปกับวิชาอื่น

2. การบูรณาการระหว่างวิชา มีจุดเน้นอยู่ที่การนำวิชาอื่นเข้าเชื่อมโยงด้วยกันตั้งแต่ 2 วิชาขึ้นไปโดยภายใต้หัวข้อเดียวกันว่าวิชาใดที่สามารถนำเข้ามาบูรณาการด้วยกันได้ไม่จำเป็นต้องทุกวิชา หรืออาจครบทุกวิชาหรือทุกกลุ่มประสบการณ์ก็ได้เป็นการนำวิชาหรือศาสตร์ต่าง ๆ เชื่อมโยงกันภายใต้หัวข้อเดียวกัน ประโยชน์ของการบูรณาการ ได้แก่ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนที่ลึกซึ้งและมีลักษณะใกล้เคียงกับชีวิตจริง ช่วยให้ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจในลักษณะองค์รวม ช่วยให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ ความเข้าใจจากสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัว เป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูได้ทำงานร่วมกันหรือประสานงานร่วมกันอย่างมีความสุขและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้คิดวิธีการหรือนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้

สุพิษ ชัยมงคล (2556) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตรไว้ว่า เป็นการวิเคราะห์หลักสูตร การเรียนรู้ การจัดทำกำหนดการสอน การกำหนดเวลาในการจัดการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ การกำหนดรูปแบบของการจัดการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตรไว้ว่า เป็นการเชื่อมโยงตัวชี้วัด สอดคล้องและเชื่อมโยงกับมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด ตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

สรุปได้ว่า การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร หมายถึง ความสามารถของครูในการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อเชื่อมโยงมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแกนกลาง

การศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อกำหนดเนื้อหารายวิชาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้การจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตามหลักการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและผู้เรียนสามารถเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. มีการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อเชื่อมโยงสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
2. มีการบูรณาการองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับสาระการเรียนรู้หลักให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. มีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อกำหนดพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นการสร้างองค์ความรู้เพิ่มเติมและเชื่อมโยงกับมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตร

2. การบริหารจัดการทรัพยากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรไว้ว่า เป็นการพัฒนาสื่อและนวัตกรรม สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อการเรียนรู้มีความหลากหลายประเภท ทั้งสื่อธรรมชาติ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเทคโนโลยีและเครือข่ายการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีในท้องถิ่น การเลือกใช้สื่อให้มีความเหมาะสมกับระดับพัฒนาการและการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียนในการจัดทำสื่อ การเลือกใช้ และการประเมินคุณภาพสื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในสถานศึกษา ควรคำนึงถึงหลักการสำคัญของสื่อการเรียนรู้ เช่น ความสอดคล้องกับหลักสูตร วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเนื้อหา มีความถูกต้อง ประโยชน์ของการใช้สื่อการเรียนรู้ คือช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจความคิดรวบยอดได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ผู้เรียนมองเห็นสิ่งที่กำลังเรียนรู้ได้เป็นรูปธรรม และเป็นกระบวนการ ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างสภาพแวดล้อมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่แปลกใหม่น่าสนใจ และทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น ส่งเสริมความอยากรู้อยากเห็น ส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้เรียนที่มีความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้ที่ต่างกัน

สุพิช ชัยมงคล (2556) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรไว้ว่า เป็นการดำเนินการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ เครื่องมือ ที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนจนถึงการปรับปรุงสิ่งของหรือวิธีการเหล่านั้นให้มีความสามารถใช้งานได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้อธิบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรไว้ว่า เป็นความลุ่มลึกในการใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากร หมายถึง ความสามารถของครูในการบริหารจัดการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล ทั้งในด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ และเกี่ยวข้องถึงปราชญ์ชาวบ้านหรือแหล่งเรียนรู้ชุมชนที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัดดังนี้

1. มีการจัดการด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและดำเนินการประสบผลสำเร็จ
2. มีการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
3. มีการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอดได้ง่ายและชัดเจน
5. สื่อการเรียนรู้มีความแปลกใหม่ ทันสมัย และสร้างความสนใจของผู้เรียนได้ดี
6. มีการใช้แหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหาและวัยของผู้เรียน
7. มีการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ พร้อมสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียน
8. มีการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก
9. ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเหมาะสม
10. มีการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
3. การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน

Boston University Center for Teaching and Learning (2024) ได้นำเสนอแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียนไว้ว่า ควรได้มีการประเมินความต้องการของชั้นเรียนก่อน เพื่อทราบประเด็น หรือแนวคิดที่เป็นปัญหามากที่สุดของนักเรียน และจัดเตรียมข้อมูลหรือสารสนเทศที่จะช่วยให้เข้าใจได้ว่านักเรียนกำลังเรียนรู้อะไร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียนไว้ว่า การใช้รูปแบบและเทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การถ่ายทอดความรู้ ทักษะกระบวนการ เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และมวลประสบการณ์ของผู้สอนให้แก่ผู้เรียนซึ่งในปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้สอนจึงเปลี่ยนบทบาทจากการสอนมาเป็นการจัดการเรียนรู้และผู้อำนวยการสะดวกผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการสร้างความคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติลงมือทำจริง

กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัย การใช้กิจกรรมโครงงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียนไว้ว่า ควรเน้นจัด 4H การจัดกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย 4H ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาสมอง (Head) กิจกรรมพัฒนาทักษะปฏิบัติ (Hand) กิจกรรมพัฒนาจิตใจ (Heart) และกิจกรรมพัฒนาสุขภาพ (Health)

สรุปได้ว่า การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถของครูในการประเมินความต้องการของชั้นเรียน การเลือกใช้วิธีการสอนแบบการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเหมาะสมกับเนื้อหาและวัยของผู้เรียน การใช้วิธีการสอนอย่างหลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การปรับเปลี่ยนบทบาทของครูจากการเป็นผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในชั้นเรียน ความสามารถในการขับเคลื่อนชั้นเรียนและกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ทักษะการใช้คำพูด คำถาม และการเสริมแรงในเชิงบวก รวมถึงการพัฒนาทัศนคติของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ครูมีความรู้ความเข้าใจวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างหลากหลาย
2. ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้
3. ครูสามารถเตรียมการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
4. ครูมีทักษะในการใช้คำถาม หรือการพูดเพื่อกระตุ้นและโน้มน้าวผู้เรียน
5. ครูมีทักษะในการพูดเพื่อเสริมแรงทางบวกให้แก่ผู้เรียน
6. ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างสมบูรณ์และเกิดประสิทธิผลตาม
7. ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

วัตถุประสงค์

4. การออกแบบการจัดการเรียนรู้

Boston University Center for Teaching and Learning (2024) ได้นำเสนอแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการออกแบบกิจกรรม จัดเตรียมขั้นตอนหรือแผนงานที่จะช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรม เช่น สถานที่ ระยะเวลา สิ่งที่นักเรียนจำเป็นต้องใช้ในการทำกิจกรรม กำหนดกฎพื้นฐานสำหรับกิจกรรม นักเรียนควรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างไร พวกเขาคาดหวังให้ทำอะไรในระหว่างกิจกรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ควรให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้

โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนดการออกแบบการเรียนรู้ในภาคเช้าของเวลาเรียนแต่ละชั้นปี เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาให้เรียนอ่าน เขียน และคิดเลขให้คล่อง ภาคบ่ายเป็นการออกแบบการเรียนรู้ตามตัวชี้วัดในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียนนั้นเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้นำความรู้ไปใช้ในประสบการณ์จริง

สุพิช ชัยมงคล (2556) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้น นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน มีการลงมือปฏิบัติ มีการอภิปราย ซักถาม มีกิจกรรมที่นักเรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า ประกอบด้วย 1) เน้นให้ผู้เรียนเป็นสุข เป็นการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยใช้วิธีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายอย่างเหมาะสม ตอบสนองความสนใจ ความถนัด ความต้องการ และความแตกต่างของผู้เรียน 2) สนุกการคิดขั้นสูง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้วางแผน คิดวิเคราะห์ คั่นคว้า ถกแถลง สร้างความคิดเชิงเหตุผล อภิปราย สรุปความรู้ นำเสนอ จุดประกายความคิด สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความ มุ่งมั่นเพื่อแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรม และ 3) มุ่งทำงานเป็นกลุ่ม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำงานอย่างเป็นระบบ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ช่วยเหลือเกื้อกูล มีความสามัคคี และเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี

สรุปได้ว่า การออกแบบการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการออกแบบ วางแผน และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยเตรียมการอย่างเป็นขั้นตอน และมีวิธีการสอนที่ชัดเจนทั้งชั้นนำ ชั้นสอน ชั้นศึกษาคั่นคว้า ชั้นอภิปรายผล และขั้นสรุปผล การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลผู้เรียน และมีการคาดการณ์ปัญหาหรืออุปสรรค ที่อาจเกิดขึ้น และเตรียมการแก้ไข รวมถึงการส่งเสริมผู้เรียนที่แสดงจุดแข็งในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม
2. ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้
3. ครูใช้วิธีการในชั้นนำเข้าสู่บทเรียนเหมาะสม เร้าความสนใจและความอยากรู้ คั่นหาคำตอบของผู้เรียน
4. ครูกำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม
5. ครูกำหนดขั้นตอนการศึกษาคั่นคว้าอย่างเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติของผู้เรียน
6. ครูกำหนดขั้นตอนการอภิปรายผลเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติของผู้เรียน
7. ครูกำหนดขั้นตอนการสรุปผลเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติของผู้เรียน

8. ครูใช้สื่อการสอน แหล่งเรียนรู้ และทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

9. ครูสามารถออกแบบการวัดผลและประเมินผลได้อย่างเหมาะสมสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

10. ครูสามารถออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ค้นคว้า และสร้างองค์ความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

Boston University Center for Teaching and Learning (2024) ได้นำเสนอแนวปฏิบัติสำหรับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า การประเมินกิจกรรม พิจารณาปัญหาอุปสรรค ที่พบในการเรียนรู้ และวิธีการแก้ไข สะท้อนแนวคิดจากนักเรียนเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับ ผลที่ได้รับจากการเรียนรู้เชิงรุก และประเมินประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ ร่วมอภิปรายผลที่ได้จากการเรียนรู้ของนักเรียน และสะท้อนผลสิ่งที่ต้องไปปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในครั้งต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ว่า การวัดและการประเมินผล การวัดและประเมินผลในชั้นเรียนมีจุดมุ่งหมายอยู่ 2 ประการ คือการประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดและการประเมินผลเพื่อตัดสินผลการเรียน การให้น้ำหนักความสำคัญจะไปที่จุดหมายแรก คือการวัดผลและประเมินผลเพื่อนำผลการประเมินมาช่วยพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะภารกิจที่สำคัญทางการศึกษา คือทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ในสิ่งที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554 ดังนั้น การสร้างเครื่องมือในการประเมินผล ครูผู้สอนจำเป็นต้องรู้จักเทคนิคและมีความชำนาญในการสร้างเครื่องมือแต่ละชนิด เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลแต่ละชนิดมีทั้งข้อเด่นและข้อจำกัดแตกต่างกันออกไป ครูผู้สอนจะต้องทำความเข้าใจในจุดเน้นแต่ละจุดว่า จะวัดความสามารถอะไรทักษะใด หรือคุณลักษณะอะไร การประเมินผลนั้นก็ควรสอดคล้องกับการเรียนรู้ ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนและครูเป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินงานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจะต่ำหรือสูงจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารและครูเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ของครูจะต้องอาศัยความรู้และกระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการความรู้ซึ่งจะต้องดำเนินงานร่วมกับนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และชุมชน ทั้งในฐานะผู้ปฏิบัติ ผู้นำ ผู้ร่วมมือ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้

ทรรษา สุขกาล (2543) กล่าวถึงความหมายของโปรแกรมคือ แผนที่วางไว้ เพื่อติดตามเป้าหมาย ภายใต้บริบทของสถาบัน

อუნดา นพคุณ (2546) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและได้กล่าวถึงความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและโครงการไว้ว่าโปรแกรม คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนานในกรณีเช่นนี้ โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรมนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาประเมินผลเพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม คือ แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบมีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้น โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

Barr & Keating (1990) ได้กล่าวไว้ว่าโปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลโดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วยที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล
2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะ
3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

สรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง ชุดของกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดกิจกรรม กำหนดรายละเอียดในการจัดกิจกรรม และมีการประเมินผลอย่างมีระบบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

4.2 องค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาคู

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

โท คำลั่น (2551) ได้พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผลการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมพบว่า โปรแกรมฝึกอบรมมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นผลเนื่องจากส่วนประกอบของโปรแกรม ได้แก่ จุดมุ่งหมาย กิจกรรม วิธีการอบรม เนื้อหาสาระ รวมทั้งวิธีการประเมินผล

ปริญญามีสุข (2552) ได้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูแบบมีส่วนร่วมของครูประกอบด้วย 9 องค์ประกอบดังนี้สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ โครงสร้าง เวลา คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม เนื้อหาที่ใช้ เอกสารที่ใช้ การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรมและการประเมินผลโปรแกรม

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้าง การวัดและประเมินผลโปรแกรม

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล ดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบของโปรแกรม	พรรษา สุขกาล (2543)	สุมิตรา พงศ์ธร (2550)	ไท คำล้าน (2551)	ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554)	ความถี่	ร้อยละ
1. แนวคิดและหลักการ	✓	✓		✓		3	60.00
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	✓	✓	✓	✓	✓	5	100.00
3. เนื้อหาของโปรแกรม		✓	✓	✓	✓	4	80.00
4. กิจกรรมการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	5	100.00
5. การวัดและประเมินผล			✓	✓	✓	3	60.00
6. กลยุทธ์การเรียนการสอน	✓					1	20.00
7. กระบวนการจัดการเรียนรู้				✓	✓	2	40.00

จากตาราง 5 พบว่า จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่มากกว่าร้อยละ 50 เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบของโปรแกรมสำหรับการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ประกอบไปด้วย 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) กิจกรรมการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

4.3 การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคู

รัชนี กัลยาวิწყ และอัจฉรา ชารุโรกุล (2545) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาโปรแกรม คือ การตรวจดูเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้เขียนโปรแกรม (Reviewing) การออกแบบโปรแกรม (Designing) การเขียนรหัสโปรแกรม (Coding) การทดสอบโปรแกรม (Testing) และการจัดทำเอกสาร (Documenting)

Barr & Keating (1990) ได้เสนอรูปแบบของโปรแกรม 5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step model for program development) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

- 1.1 ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา
- 1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน
- 1.3 ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงิน และทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

- 1.1 การพัฒนาที่วางแผน
- 1.2 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล
- 1.3 เลือกวิธีปฏิบัติ
- 1.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
- 1.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้
- 1.6 กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

- 1.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ
- 1.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- 1.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Barratt et al. (2013) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรมไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze the training need) เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางาน ต้องคำนึงถึงอะไรคือความรู้ อะไรคือทักษะและทัศนคติของผู้ที่รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์ และให้สามารถเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาระยะเวลาของการฝึกอบรม พร้อมทั้งวิธีการ แนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้และเครื่องมือ หรือทรัพยากรที่มี

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the training program) โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐานซึ่งเป็นผลจากขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้ประกอบด้วยกระบวนการวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตามจุดประสงค์เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรมแสดงเป็นวิธีการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นชัดเจน อาจนำเสนอได้หลายวิธี เช่น โดยการสอนในห้องเรียน ทางออนไลน์หรือใช้วิธีการผสมผสานทั้งสองแบบ โดยการออกแบบในขั้นตอนนี้อาจสร้างเค้าร่างหรือเค้าโครงเนื้อเรื่องที่ช่วยในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop the training program) ในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัสดุอื่น ๆ ที่สร้างขึ้นในระหว่างขั้นตอน การออกแบบเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม วัสดุนี้อาจรวมถึงส่วนประกอบของการฝึกอบรมออนไลน์ และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในช่วงนี้ยังอาจจะพัฒนาวิธีการทดสอบ การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะหรือทัศนคติขึ้นอยู่กับการ ฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (Implement the training program) ขั้นตอนการนำโปรแกรมไปใช้นี้บางครั้งเรียกว่า ขั้นตอนการจัดส่งหรือขั้นตอนการส่งมอบ ในขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะต้องทำการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นคำสั่งหรือการฝึกที่ใช้ทางออนไลน์ ในห้องเรียนหรือผ่านวิธีอื่น ๆ ครั้งแรกของวิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการสอนบางครั้ง จะ ถูกเรียกว่า "การนำร่อง"

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the training program) ขั้นตอนการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะสามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ทักษะหรือทัศนคติ ตามที่ระบุเป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการ

ฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผล สามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม ในการออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

Styles (1990; อ้างถึงใน ทรราช สุขกาล, 2543) เสนอรูปแบบการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการ
2. ตั้งวัตถุประสงค์
3. การวางแผนตั้งทีมงาน
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การประเมินผล
6. วิจัยมือปฏิบัติ
7. การจัดการทรัพยากร
8. การประเมินสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า การพัฒนาโปรแกรมประกอบด้วยจำนวนขั้นตอนแตกต่างกัน แต่โดยภาพรวมแล้ว การพัฒนาโปรแกรมจะเริ่มต้นจาก การวิเคราะห์หรือประเมินความต้องการโปรแกรมก่อน เพื่อ นำสู่การกำหนดเป้าหมายว่า จะพัฒนาโปรแกรมเพื่ออะไร นำสู่การวางแผนการพัฒนาโปรแกรม และ ประเมินผลโปรแกรมตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม ไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับหลักการวิจัยในครั้งนี้ต่อไป

5. การประเมินความต้องการจำเป็น

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index : PNI) สรุปเป็น 3 ประเด็น คือ 1) ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น 2) จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น และ 3) ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

5.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้ สุวิมล ร่องวาณิช (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพในปัจจุบัน (What is) กับสภาพที่ควรจะเป็น (What should be) ที่มีระบบเพื่อจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยเป็นการระบุความต้องการจำเป็น พิจารณาตัดสินใจความขัดแย้ง ตรวจสอบสภาพทั่วไปตามธรรมชาติและหาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อเป็นข้อมูล

ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไข การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำแผนการดำเนินงานขององค์กร

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2562) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่หรือสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน กับสิ่งที่ควรจะเป็นหรือต้องการให้บรรลุ แล้วจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างดังกล่าว แล้วเลือกความแตกต่างที่สำคัญที่สุดมาดำเนินการต่อไป การประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับคำถามและประเด็นการประเมิน โดยพิจารณาถึงงบประมาณ ทรัพยากร และระยะเวลา นอกจากนั้นควรพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินด้วย

Witkin (1995) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นว่าคือ กระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง และการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนการดำเนินการและการจัดการทรัพยากร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือการดำเนินการตามแผนและการจัดการทรัพยากร หรือหาวิธีแก้ไขปัญหาดังตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

5.2 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

นิศา ชูโต (2548) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่เป็นพื้นฐานสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ ช่วยระบุปัญหาที่เป็นปัญหาที่แท้จริงทำให้เกิดการแก้ปัญหาได้ตรงจุดเป็นไปตามความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือองค์กร นอกจากนี้ ในการของงบประมาณสนับสนุนโครงการจากแหล่งเงินทุนต่าง ๆ หากมีการใช้เทคนิคการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นช่วยในการสำรวจปัญหาหรือความต้องการของหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องก่อน จะทำให้โครงการหรือองค์กรได้รับความเชื่อถือ

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ ความพยายามให้ได้ข้อมูลที่ช่วยเสริมการวางแผนการดำเนินงาน ทำให้การพัฒนากิจกรรมหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงนั้น ทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

Witkin (1995) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อให้ทราบว่า มีความต้องการอะไรบ้างที่สำคัญที่สุดที่ต้องเติมให้เต็มหรือจัดออก การประเมินความต้องการจำเป็นจะให้ข้อมูลทั้งความต้องการจำเป็น และวิธีการแก้ไขหรือจัดปัญหา หรือสนองความต้องการจำเป็น ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นมิได้จำกัดอยู่เพียงแค่การนำผลไปใช้ในการวางแผน แต่ยังรวมถึงขั้นตอนการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยจากลำดับความความต้องการจำเป็น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้ลำดับความความต้องการจำเป็น ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา สอนองความต้องการจำเป็น หรือการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

5.3 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) กล่าวถึง เทคนิควิธีที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นที่สำคัญมีดังนี้

1. การสำรวจ ในการระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการกันส่วนใหญ่ใช้วิธีการสำรวจเรียกว่า การสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs survey) วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต เมื่อกำหนดประเด็นวิจัยว่าจะประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายใด และระบุประเภทของความต้องการจำเป็นได้แล้ว จึงทำการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูล การสร้างเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลขั้นตอนสำคัญสำหรับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการวิจัยสำรวจ คือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่า จะใช้นิยามความแตกต่างหรือนิยามการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย (Needs prioritization)

2. การใช้แบบสอบถาม วิธีการที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถาม สามารถทำได้ทางไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์ การเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ถือว่าเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่และกว้าง และลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบ ความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นของบุคคลหรือระดับองค์การ

3. การใช้วิธีการสัมภาษณ์ คือ การพูดคุยอย่างมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งนิยมใช้เป็นเครื่องมือวัดผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความรู้สึกเป็นส่วนใหญ่ เช่น เกี่ยวกับบุคลิกภาพ การปรับตัว เจตคติ ความสนใจ รวมทั้งคุณลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติในด้านวิธีการปฏิบัติ การใช้การสัมภาษณ์เพื่อวัดความสามารถในด้านความรู้ความคิดทางสติปัญญาที่สามารถใช้ได้ แต่ต้องระมัดระวังในกรณี

ที่ผู้ถูกสัมภาษณ์มีหลายคนและใช้คำถามคนละชนิดคนละเรื่อง ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการเปรียบเทียบคะแนน

ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

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

จัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น ในการหาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น ทำโดยการจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูลที่คำนวณได้จากสูตร PNI แบบปรับปรุง หรือ PNI_{modified} ปัจจุบันนิยมใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ซึ่งเป็นสูตรที่ปรับปรุงโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการหาผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยช่วงที่ไม่กว้างมากเกินไปและให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ PNI_{Modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 I (Importance) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินการที่คาดหวัง
 D (Degree of success) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินการที่เป็นอยู่จริง

4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3. และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
 5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความ
- ต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4.

Stufflebeam & Shinkfield (1985) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้ไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นเรียงลำดับตามลำดับตายตัว เนื่องจากแต่ละขั้นตอนสามารถเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันและเนื่องจากไม่สามารถหลีกเลี่ยงลักษณะของการเกิดเวียนเป็นวัฏจักรได้ประกอบด้วย

1. การเตรียมการที่จะทำการประเมินความต้องการจำเป็น
2. เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
4. รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
5. การนำข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการมาประยุกต์ใช้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ขั้นตอนที่สำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดวิธีการของการประเมินความต้องการจำเป็น การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น และการใช้ผลการประเมินความต้องการจำเป็น การประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับคำถามและประเด็นการประเมิน โดยพิจารณาถึงงบประมาณ ทรัพยากร และระยะเวลา

6. บริบทสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 -2580 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษา ทักษะอาชีพและการมีงานทำของผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับนโยบายลงสู่การปฏิบัติ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาทักษะอาชีพและการมีงานทำของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2564) ดังนี้

6.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6.1.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรคุณภาพ สืบสานศาสตร์พระราชา จัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้วย นวัตกรรมและ เทคโนโลยี (Quality Organization to Excellent Education by the King's Philosophy through innovation and technology)

6.1.2 พันธกิจ (Mission)

6.1.2.1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

6.1.2.2 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนใหม่มีความสามารถ มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

6.1.2.3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

6.1.2.4 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6.1.2.5 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมด้วยระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

6.1.2.6 ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามศาสตร์พระราชาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

6.1.2.7 พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกหลัก ในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัยและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

6.1.3 เป้าประสงค์ (Goal)

6.1.3.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง

6.1.3.2 ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

6.1.3.3 ผู้เรียนมีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

6.1.3.4 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นมืออาชีพ

6.1.3.5 ผู้เรียนได้รับโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

6.1.3.6 สถานศึกษาจัดการศึกษาตามศาสตร์พระราชาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

6.1.3.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

6.1.4 จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

นโยบายที่ 1 ด้านความปลอดภัย

1. สถานศึกษามีระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากร ทางการศึกษา เกี่ยวกับโรคอุบัติใหม่

2. สถานศึกษามีการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีสุขภาวะที่ดี

3. การประสานความร่วมมือผู้ปกครอง และชุมชนภายนอกในการส่งเสริมความปลอดภัย ให้กับผู้เรียน

นโยบายที่ 2 ด้านโอกาส

1. ผู้เรียนได้รับโอกาสการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมมีคุณภาพตามมาตรฐาน
2. พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่อยู่ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะทางด้านอาชีพ ตามความถนัดและศักยภาพที่จะพึ่งพาตนเองได้
4. ส่งเสริมให้เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับโอกาสทางการศึกษา ที่มีคุณภาพมีทักษะในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

นโยบายที่ 3 ด้านคุณภาพ

1. พัฒนาผู้เรียนรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง
2. พัฒนาผู้เรียนใหม่มีความรู้ มีทักษะตามหลักสูตรฐานสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาผู้เรียนใหม่สมรรถนะด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ การคิดขั้นสูง นวัตกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดิจิทัลและภาษาต่างประเทศ
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐาน สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
5. พัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาและมีคุณภาพ
6. พัฒนาสถานศึกษาให้บริหารจัดการโดยน้อมนำศาสตร์พระราชาและหลักธรรมาภิบาลสู่การเป็น 1 โรงเรียน 1 นวัตกรรม 1 อาชีพ
7. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลได้มาตรฐาน ตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีคุณภาพ

นโยบายที่ 4 ด้านประสิทธิภาพ

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย
2. พัฒนาโรงเรียนมัธยมดีสี่มุมเมือง โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ (Stand alone)

3. สนับสนุนสถานศึกษาให้เป็นต้นแบบการพัฒนาวัตกรรมการศึกษาและการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. เพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน
นโยบายที่ 5 ด้านทักษะพื้นฐานอาชีพ

1. ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต และทักษะพื้นฐานอาชีพเพื่อการมีงานทำและรายได้

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีนวัตกรรมทางการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3. สถานศึกษาส่งเสริมทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีนโยบายทางการด้านการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษา

6.2 สภาพปัญหาของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จากการศึกษาสภาพปัญหาของการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม, 2564) สรุปได้ดังนี้

1. ด้านครู ครูขาดทักษะ และศาสตร์การสอนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงทำให้การออกแบบการจัดการเรียนรู้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2. นักเรียนมีปัญหาด้านพฤติกรรมที่หลากหลายรวมถึงการขาดความมีวินัยในตนเอง

3. ด้านกระบวนการพบว่า โรงเรียนขาดการวางแผนที่ดีในการส่งเสริมครูให้จัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งขาดการกำกับติดตามดูแลอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการขาดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ขาดการสรุปและประเมินผลโครงการและรายงานในลักษณะการวิจัย และขาดการสะท้อนคิดจากนักเรียนที่นำสู่การพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นรูปธรรม

4. การดำเนินการอาชีพที่ดำเนินงานในโรงเรียนยังไม่หลากหลาย กลุ่มนักเรียนที่ประกอบอาชีพมักจะเป็นกลุ่มเดิม ๆ ยังมีนักเรียนอีกจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการฝึกด้านอาชีพอย่างจริงจัง อาชีพบางอาชีพมีระยะเวลาในการดำเนินงานไม่ต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

5. โรงเรียนยังขาดการนิเทศ กำกับติดตามการดำเนินงานอาชีพ และการนำเสนอ งานอาชีพของนักเรียนภายในโรงเรียนมีน้อยมาก

6. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานด้านอาชีพน้อย โรงเรียนยังขาด การประชาสัมพันธ์ที่ดีด้านอาชีพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีนโยบาย ทางการด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร ฐาน สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจน แต่สภาพปัญหาของการบริหาร จัดการที่ส่งผลต่อการดำเนินการด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น แห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่/สื่อวัสดุ/อุปกรณ์/ครุภัณฑ์ และด้านการบริหารจัดการ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย รายละเอียดดังนี้

7.1 งานวิจัยในประเทศ

กนกวรรณ ฉัตรแก้ว (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคประเทศไทย 4.0 ของครูผู้สอน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพการ จัด การเรียนรู้เชิงรุกในยุคประเทศไทย 4.0 ของครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (3) การใช้สื่อ/นวัตกรรม และ (4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนใน 3 ด้าน คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ/ นวัตกรรม และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รวมถึงความสุขในการเรียน 3) เปรียบเทียบ การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนและความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครูผู้สอนใน 3 ด้าน คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อ/นวัตกรรมและวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ 4) ศึกษาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน และพฤติกรรมการ เรียนรู้ของผู้เรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนทั้งหมดในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 10 คน และผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1, ปีที่ 2 และปีที่ 3 จำนวน 431 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสังเกต ผลการวิจัยพบว่า 1) การ จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน ในภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของผู้เรียน

เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน ในภาพรวม ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าความคิดเห็นของผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 4) ผลการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 365 คน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวนรวม 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 2) พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน และแบบสังเกต ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้

เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ดำเนินการ 2 วงรอบ พบว่า ครูเป้าหมายสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ตามแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและมีพฤติกรรมการสอนดีขึ้นตามลำดับ ผลการประเมินโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ศักดิ์รินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษาสภานิสิตวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภานิสิตวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 2) พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภานิสิตวิทยาเขตสตึก และ 3) พัฒนาคู่มือพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภานิสิตวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครู จำนวน 175 คน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสภานิสิตวิทยาเขตสตึกที่สมัครใจ จำนวน 13 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบประเมินการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภานิสิตวิทยาเขตสตึกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภานิสิตวิทยาเขตสตึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สภานิสิตวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สรุปผลได้ดังนี้ (1) ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 1 กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม ปัญหาที่พบคือ ผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยจึงนำปัญหานี้ไปดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป (2) ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม พบว่า สามารถพัฒนาผู้ร่วมวิจัยที่มีปัญหาด้านการใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการวัดและประเมินผล ให้มีความรู้ความเข้าใจและความมั่นใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้บรรลุเป้าหมาย

อภิวิลาส โพธิ์ตาทอง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 และ 2) พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และ

แบบประเมิน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและสาระสำคัญ 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

วิทนวิภา บุตติสี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม 2) เพื่อออกแบบ สร้างและประเมิน โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวน 322 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและการลงมือปฏิบัติ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง 2) โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผล ผลการประเมินโปรแกรม โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ชุติกัญจน์ นามโร และสุทธิพงศ์ หกสุวรรณ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 298 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การออกแบบการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดขั้นสูงและการลงมือปฏิบัติ สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลตามสภาพจริง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดขั้นสูงการลงมือปฏิบัติ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ที่มากที่สุด เท่ากับ 0.821 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดขั้นสูง การลงมือปฏิบัติ การใช้สื่อและเทคโนโลยี การประเมินผลตามสภาพจริง และการออกแบบการเรียนรู้ ตามลำดับ

อัจฉริยา ศรีกุ และทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่องโปรแกรมพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 2) พัฒนาโปรแกรมพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนภาษาไทยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบประเมิน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการออกแบบการเรียนรู้ ผลการประเมินโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่า ความเหมาะสมของโปรแกรมพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Moore (2004) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การพัฒนาการสอนของครูและนักเรียนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูที่ผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จ ครูจะต้องมีการพัฒนาการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา องค์ประกอบที่สำคัญจะต้องทำสื่อการเรียนที่ทันสมัยมาสอนให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างครูกับนักเรียนที่จะส่งผลให้นักเรียนประสบผลสำเร็จ เป้าหมายของการศึกษาเรื่องนี้เพื่อชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและนักเรียนที่ทำสื่อสมัยใหม่มาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติและเข้าใจยิ่งขึ้น นักเรียนจะได้พัฒนาตนเอง แต่ความสามารถแต่ละคนมีความแตกต่างกัน การศึกษาที่ดีมีคุณภาพจะต้องมีการวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่พัฒนาตนเองตลอดเวลา คือ ครู 2) กลุ่มที่ได้รับการพัฒนาคือนักเรียนจากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์จากครู จำนวน 19 คน นักเรียน 20 คน พบว่า การศึกษาจะประสบผลสำเร็จที่มีผลดี ตัวนักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงวิธี และสร้างความเข้าใจระหว่างครูกับนักเรียน มีการวางแผนร่วมกันกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและจะต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ จึงประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

Margonis (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "New Problems in Child Centered Pedagogy" จากการวิจัยเกี่ยวกับการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนี้ ผู้วิจัยพบว่าเมื่อไม่สามารถสรุปได้ว่าการเรียนการสอนจะเป็นไปตามธรรมชาติคือการพัฒนาไปในทางที่ดี ผู้สอนจึงต้องพิจารณาว่าการจัดการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้นจะเป็นประโยชน์สูงสุด และเหมาะสมกับสถานการณ์และเงื่อนไขของผู้เรียนแต่ละคนอย่างไร โดยในงานวิจัยกล่าวถึงบริบททางสังคมการเมืองและเศรษฐกิจของผู้เรียนแต่ละคนโดยมีการยกตัวอย่างการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้นักเรียนในสังคมที่ไม่ใช้ระบบประชาธิปไตยในการตัดสินใจ หรือไม่ให้อำนาจกับเด็ก กลุ่มที่ไม่ให้อำนาจตัดสินใจโดยเน้นที่การแก้ปัญหา กลุ่มที่ต่อต้านโรงเรียนเนื่องจากวรรณะหรือปัญหาชนชั้นในสังคม ซึ่งบริบทเหล่านี้อาจนำมาสู่จุดขัดแย้งกับทัศนคติ ค่านิยม และวิธีการคิดในสังคมของผู้เรียนที่ศึกษาโดยการใช้แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนผู้สอนคงต้องตั้งคำถามถึงคุณค่าของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่มีต่อเด็กในบริบทนั้น ๆ ประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับและสามารถนำไปใช้ในสังคมที่ผู้เรียนเกิดและเติบโตจากการเรียน ปัญหาที่ผู้เรียนจากระบบนี้อาจถูกแบ่งแยกออกจากสังคม และคิดทบทวนถึงปัจจัยต่าง ๆ ในกรณีการจัดการเรียนการสอนอาจไม่ประสบผลสำเร็จซึ่งมีมากกว่าแค่ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และบางครั้งความสำเร็จของการเรียนการสอนก็มาจากบริบททางสังคมที่เอื้ออำนวยให้เด็กได้เรียนรู้เป็นอย่างดี การวิจัยชี้ว่าวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มีข้อดีของตนเอง แต่ในบางครั้งความเป็นไปในสังคมก็อาจชี้ให้เห็นว่าการสอนบางแบบอาจช่วยผู้เรียนบางคนในขณะที่ทำร้ายผู้เรียนอีกคนหนึ่งก็ได้

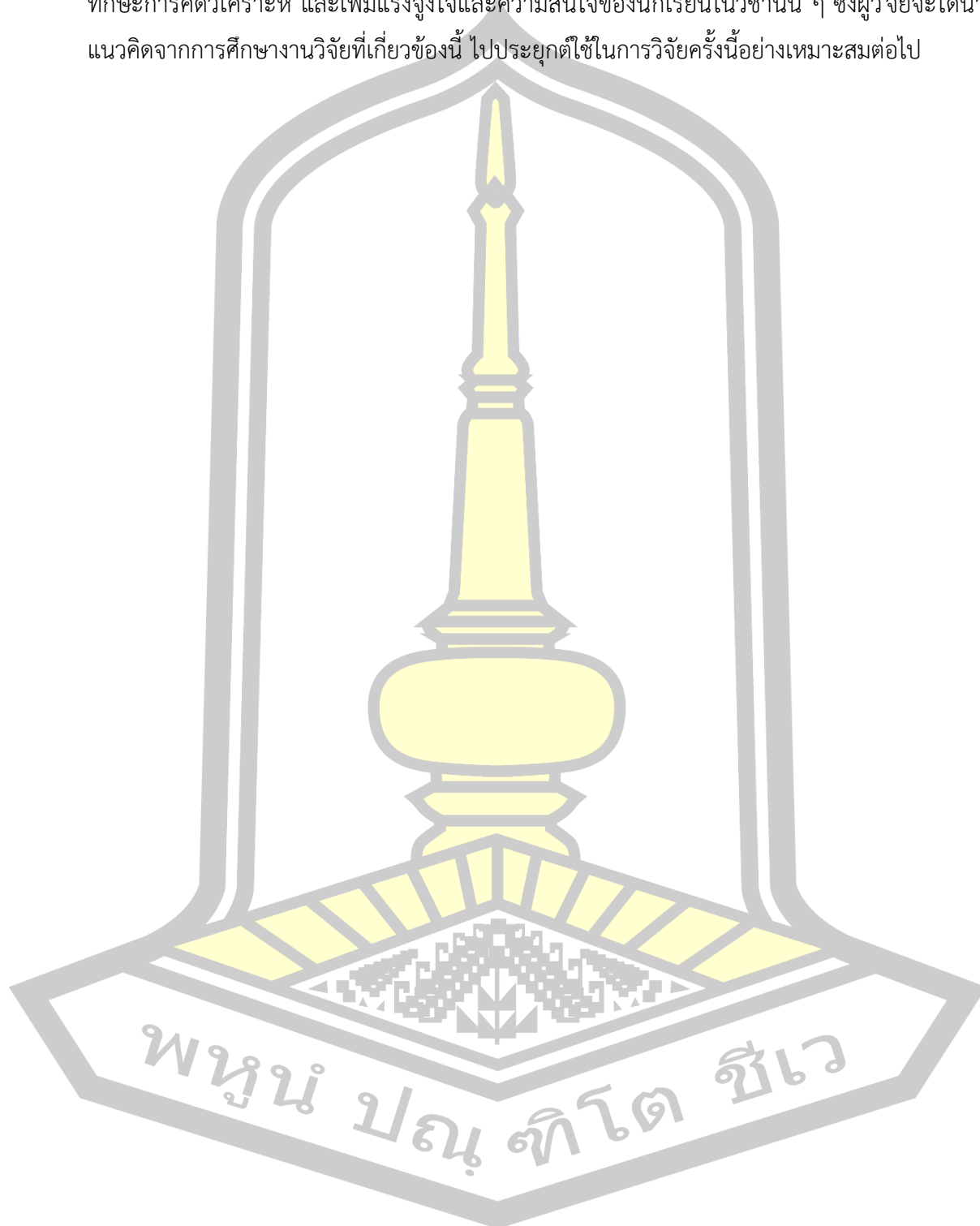
Lembo (2010) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใน ยุคของการปฏิรูปการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (No Child Left Behind : NCLB) กรณีศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่ง เนื่องจากผู้ให้การศึกษาพยายามต่อสู้เพื่อเรียกร้องให้รัฐบาลกลางและหน่วยงานภาครัฐของสหรัฐอเมริกาออกคำสั่งในเรื่อง "ปิดช่องว่างความสำเร็จ" โดยปรับปรุงหลาย ๆ หลักสูตรของโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบผลสำเร็จในการเรียนมีหลายงานวิจัยที่ได้ศึกษาผลกระทบของหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง แต่มีน้อยงานวิจัยที่พยายามจะเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของหลายรูปแบบการศึกษาแบบใหม่ กรณีศึกษานี้ได้ทำการศึกษาที่โรงเรียนแห่งหนึ่งที่น่ารูปแบบการศึกษาที่เป็นความร่วมมือของรัฐบาลและโรงเรียนในท้องถิ่นและการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล ทั้งสองรูปแบบนี้มีเป้าหมายเดียวกันและมีการสำรวจที่จะทำให้เป็นรูปแบบการสอนได้อย่างไรเพราะมีเป้าหมายเหมือนกัน รูปแบบมีการสนับสนุนส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อกันอย่างไร ผลจากการวิจัยพบว่าการรวมตัวกันของรูปแบบใหม่เป็นการริเริ่มนำไปสู่หลักสูตรที่ไม่ต่อเนื่องถึงแม้จะให้ครูได้มีอำนาจในการตัดสินใจในการสอนก็ตาม แต่ก็มี การควบคุมจากภายนอก ต้องการให้ระดับของคะแนน ที่เพิ่มมากขึ้น และในที่สุดมีการเรียกร้องว่ารูปแบบการเรียนรู้อาจสร้างความตึงเครียดของนักเรียนและ มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย ผลการวิจัยอาจวิเคราะห์ได้ว่าบางที่ต่อการจัดตั้งโรงเรียนแบบความร่วมมือขององค์กรในท้องถิ่นเองและการไม่มีความร่วมมือขององค์กร วิธีการใดที่จะเปลี่ยนโรงเรียนในยุคของการปฏิรูปการศึกษาของสหรัฐอเมริกาได้

Munna & Kalam (2021) ได้ศึกษากระบวนการสอนและการเรียนรู้สามารถกำหนดได้ว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนความรู้จากครูไปสู่ผู้เรียน เรียกอีกอย่างว่าการผสมผสานองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในกระบวนการ โดยที่นักการศึกษาจะระบุและกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ พัฒนาทรัพยากรการสอน และนำกลยุทธ์การสอนและการเรียนรู้ไปใช้ในทางกลับกัน การเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ครูต้องพิจารณาขณะสอนนักเรียน บทความนี้ประเมินวารสารวิชาการ วิชาการสอน และแนวทางปฏิบัติที่ครอบคลุมเพื่อประเมินประสิทธิผลในการสอนภายในสถานศึกษาระดับสูง วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การประเมินประสิทธิผลในการสอนในสถานศึกษาระดับสูง การวิจัยใช้การวิจัยเชิงทดลอง (โดยหลักแล้วคือการสะท้อนความคิด) โดยใช้รูปแบบวรรณกรรมเพื่อวิเคราะห์ ทฤษฎีโดยเสริมการปฏิบัติจากประสบการณ์ในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกและเพียงพอในด้านการสร้างสรรค์และการพัฒนา การแนะนำการเล่นตามบทบาทมีผลกระทบเชิงบวกอย่างลึกซึ้งต่อความมั่นใจและความนับถือตนเองของนักเรียน นอกจากนี้ยังเปิดเผยอีกด้วยว่าสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นหรือส่งเสริมการมีส่วนร่วมและปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของคณาจารย์และนักเรียน ผลการวิจัยจะช่วยให้ให้นักการศึกษาสามารถสร้างและนำสภาพแวดล้อมการเรียนการสอนแบบครอบคลุมมาใช้เพื่อปรับปรุงความคาดหวังและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

Dogani (2023) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้เชิงรุกและกลยุทธ์การสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอการเรียนรู้แบบ Active learning ซึ่งเป็นแนวทางการศึกษาที่เน้นที่การมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมของนักเรียน แนวทางนี้แตกต่างจากการสอนแบบบรรยายทั่วไปที่นักเรียนเป็นผู้รับข้อมูลแบบเฉย ๆ บทความนี้จะกล่าวถึงประโยชน์ของการเรียนรู้แบบ Active learning และกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการนำไปปฏิบัติ บทความนี้จะนำเสนอประโยชน์บางประการของการเรียนรู้แบบ Active learning สำหรับนักเรียน เช่น การมีส่วนร่วมและแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้นของนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปสู่การจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้นและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น และการส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การทำงานเป็นกลุ่ม และการแก้ปัญหา ซึ่งกระตุ้นให้นักเรียนคิดวิเคราะห์และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง นอกจากนี้ บทความนี้จะเน้นถึงวิธีการที่มีประสิทธิภาพหลายประการสำหรับครูในการพัฒนาความรู้ในการเรียนรู้แบบ Active learning ผ่านการเข้าร่วมเวิร์กช็อปและการฝึกอบรม การทำงานร่วมกันอย่างแข็งขันกับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการศึกษาด้วยตนเอง การทดลองเรียนรู้แบบ Active learning นอกจากนี้ บทความนี้จะกล่าวถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของแนวทางนี้ และยกตัวอย่างในทางปฏิบัติของกลยุทธ์การสอนเพื่อให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน และให้กฎพื้นฐานบางประการของแนวทางนี้ บทความนี้จะสรุปว่าการเรียนรู้แบบ Active learning คือแนวทางการสอนและการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งรวมถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การอภิปราย การเขียน และการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งสามารถใช้เพื่อดึงดูดนักเรียนให้เข้าร่วมชั้นเรียนได้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสามารถปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้ ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ และเพิ่มแรงจูงใจและความสนใจของนักเรียนในวิชานั้น ๆ

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หรือ Active learning ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา หรือการวิจัยผสานวิธี โดยทำการศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันที่เป็นด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อนำสู่การพัฒนาวิธีการหรือโปรแกรมในการพัฒนาครู โดยองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการหรือกระบวนการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ผลการศึกษางานวิจัยต่างประเทศพบวิธีการสำคัญในการพัฒนาครู ได้แก่ ครูควรมีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา โดยใช้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูควรให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกและเพียงพอในด้านการสร้างสรรค์และการพัฒนา การแนะนำการเล่นตามบทบาทมีผลกระทบเชิงบวกอย่างลึกซึ้งต่อความมั่นใจและความนับถือตนเองของนักเรียน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมและปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของคณาจารย์และนักเรียน การเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วม เช่น การอภิปราย การเขียน และการเรียนรู้แบบร่วมมือ ซึ่งสามารถใช้เพื่อดึงดูด

นักเรียนให้เข้าร่วมชั้นเรียนได้ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสามารถปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้ ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ และเพิ่มแรงจูงใจและความสนใจของนักเรียนในวิชานั้น ๆ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำแนวคิดจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เหมาะสมต่อไป



บทที่ 3

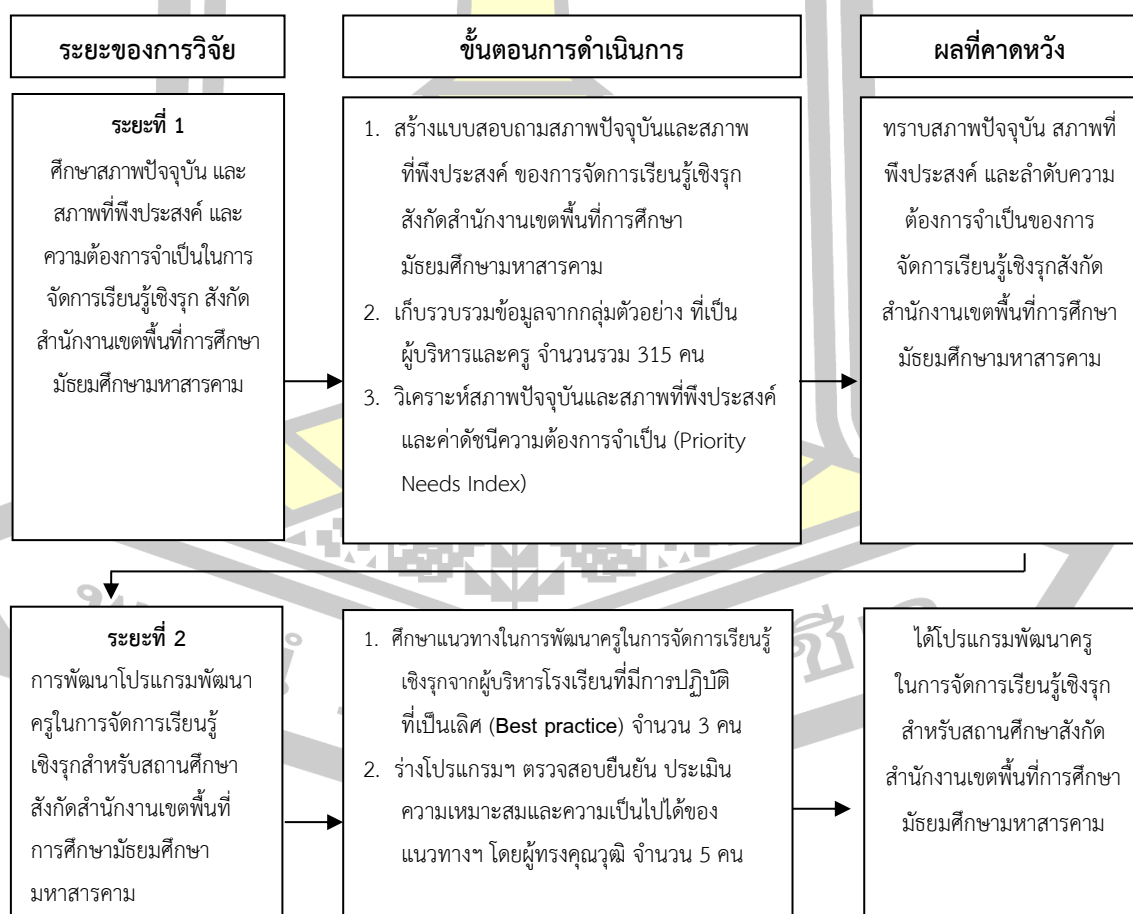
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เป็นการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed methodology) โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ระยะของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 สรุประยะของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม จำนวนทั้งหมด 35 โรงเรียน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 35 คน และครู จำนวน 1,673 คน รวมทั้งหมด 1,708 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และครู จำนวน 290 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 315 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 จำแนกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ออกตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ พร้อมจำแนกจำนวนประชากร เป็นผู้บริหาร และครู

1.2.2 พิจารณาจำนวนครูในโรงเรียนแต่ละขนาด พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีครูน้อยที่สุด คือ 9 คน ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีครูจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดช่วงของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ครอบคลุมจำนวนที่ต้องการ คือ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน ครูโรงเรียนละ 9-15 คน ซึ่งหากเก็บข้อมูลตามจำนวนนี้ จะใช้โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 25 โรงเรียน ก็จะได้กลุ่มตัวอย่างเพียงพอ คือ รวม 315 คน ตามจำนวนที่ต้องการ

1.2.3 จับสลากชื่อโรงเรียนเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละขนาดโรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก 5 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง 12 แห่ง โรงเรียนขนาดใหญ่ 3 แห่ง และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 5 แห่ง รวมโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 25 แห่ง

1.2.4 สุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ใช้โรงเรียนละ 1 คน รวม 25 คน ครู ใช้โรงเรียนละ 9-15 คน รวม 290 คน ให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ คือ 315 คน รายละเอียดดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขนาดโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	8	8	96	104	5	5	45	50
ขนาดกลาง	15	15	204	219	12	12	140	152
ขนาดใหญ่	4	4	216	220	3	3	35	38
ขนาดใหญ่พิเศษ	8	8	1157	1165	5	5	70	75
รวม	35	35	1673	1708	25	25	290	315

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า (Rating scale) และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนตามวิธีของ Likert (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม และสังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ตามองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหา อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นชอบและให้นำเสนอคณะผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้มา โดยการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์ดังนี้

3.3.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท เป็นต้นไป และ

3.3.2 สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาด้านการวิจัย หรือการประเมินผลการศึกษา หรือการวัดผลการศึกษา หรือสาขาอื่น ๆ ทางด้านการศึกษา

คณะผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีรายละเอียดดังนี้

1) ว่าที่ ร.ต.หญิง ดร.ปรางทิพย์ พินิจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกุทองพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

2) ดร.ประยุทธ์ เทเวลา ตำแหน่งครูชำนาญการการพิเศษ โรงเรียน สารคามพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วุฒิการศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

3) นางจิตตรา พิกุลทอง ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนผดุงนารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วุฒิการศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้

4) นางเยาวศ ปรวิ้นตา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วุฒิการศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

5) นายสุพจน์ ยะปะพันธ์ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเชียงยืนพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency : IOC) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2551)

ให้คะแนน +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามแต่ละข้อ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ซึ่งถือว่าใช้ได้ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2551) ที่ระบุว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ต้องมีคะแนนตั้งแต่ 0.50 - 1.00 จึงถือว่าใช้ได้

3.5 แก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูโรงเรียนกันทรวิชัย สังกัดสำนักงานเขตที่ศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มทดลองเครื่องมือ จำนวน 30 คน

3.6 ตรวจให้คะแนนแบบสอบถาม แล้วทำการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ตามวิธี Item-total correlation แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

3.7 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α Co-efficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะมีค่าตั้งแต่ 0.70 ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้

3.7.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.282-0.871 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.803

3.7.2 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.294-0.838 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.863

3.8 นำผลการทดลองใช้เครื่องมือ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา โดยอาจารย์เห็นชอบให้นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.9 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ประกอบการขอใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน และได้รับเอกสารรับรองโครงการวิจัย เลขที่การรับรอง 497-481/2567 วันที่ 14 สิงหาคม 2567 - 13 สิงหาคม 2568

3.10 นำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ เสนอผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4.3 เก็บข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และเก็บข้อมูลโดยใช้ Google form ผ่านลิงค์และคิวอาร์โค้ด (QR code) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสามารถเก็บข้อมูลกลับคืนมาได้ทั้งหมด 315 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5. การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามจาก Google form

5.1.2 กำหนดรหัส จัดกลุ่มข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถาม และบันทึกข้อมูลผลการตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

5.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

5.2.2 ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วิเคราะห์โดยนำคะแนนจากการตรวจแบบสอบถาม มาหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

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

5.3 วิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) โดยการนำค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความสำคัญตามค่าความต้องการจำเป็น

6. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

6.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6.1.2 การตรวจสอบอำนาจจำแนก โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ตามวิธี Item-total correlation

6.1.3 การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α Co-efficient) ของครอนบาค (Cronbach)

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.2.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2.2 การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) คำนวณโดยใช้สูตร $PNI_{modified}$ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ดังนี้

$$PNI_{modified} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินการที่คาดหวัง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพการดำเนินการที่เป็นอยู่จริง

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิธีการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล การศึกษาวิธีการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลสถานศึกษาที่มีการส่งเสริมครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งมีผลการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม โดย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1.1 เป็นผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ด้านการพัฒนาความสามารถครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นการปฏิบัติ ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เรื่อง ประกาศผลการดำเนินงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 2 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม และผู้อำนวยการโรงเรียนบึงไทรพิทยาคม

1.2 เป็นผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ด้านการส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียนในการสร้างนวัตกรรม ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เรื่อง ประกาศผลการดำเนินงานที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) สำหรับสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 1 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งใช้คำถามที่ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาแนวคิดวิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2.2.2 นำองค์ประกอบและตัวชี้วัด ซึ่งเป็นข้อที่มีลำดับความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1-3 มาใช้เป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

2.2.3 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นชอบให้นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

2.2.4 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือราชการจากเว็บไซต์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นัดหมายวัน เวลา ที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการให้สัมภาษณ์ โดยผู้วิจัย จะเดินทางไปทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ที่โรงเรียนของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน และส่งแบบสัมภาษณ์ ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้า เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการให้ข้อมูลในวันสัมภาษณ์

3.3 เมื่อถึงกำหนดวันนัดหมายสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์และ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการจดบันทึก บันทึกเสียง และการถ่ายภาพ

4. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาเรียบเรียงตามข้อคำถาม

4.2 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยวิเคราะห์ข้อมูล ตามประเด็นคำถาม เพื่อสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินโปรแกรมการพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1. ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา และการพัฒนาคู ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือก แบบเจาะจง ตามเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา 5 ปี ขึ้นไป หรือเป็นศึกษานิเทศก์ ที่มีประสบการณ์ด้านการศึกษา และการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน 5 ปีขึ้นไป และ

1.2 เป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ด้านการพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก รายละเอียดผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีดังนี้

1.2.1 ดร.นงลักษณ์ มีแก้ว ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษา

1.2.2 ว่าที่ ร.ต.หญิง ดร.ปรางทิพย์ พินิจ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการ พิเศษ โรงเรียนคูทองพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

1.2.3 ดร.สุรพงษ์ ศรีเศรษฐา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสารคามพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วุฒิการศึกษา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

1.2.4 ดร.ประยุทธ์ เทเวลา ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน สารคามพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วุฒิการศึกษาปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

1.2.5 นายรณกฤต รินทะชัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนาฏพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม วุฒิการศึกษา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สำหรับ
ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อใช้ในการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
พัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อย
ที่สุด จำนวน 1 ฉบับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้ 5 คะแนน หมายถึง โปรแกรมเหมาะสม/เป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด

ให้ 4 คะแนน หมายถึง โปรแกรมเหมาะสม/เป็นไปได้ ในระดับมาก

ให้ 3 คะแนน หมายถึง โปรแกรมเหมาะสม/เป็นไปได้ ในระดับปานกลาง

ให้ 2 คะแนน หมายถึง โปรแกรมเหมาะสม/เป็นไปได้ ในระดับน้อย

ให้ 1 คะแนน หมายถึง โปรแกรมเหมาะสม/เป็นไปได้ ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาเอกสารและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโปรแกรม การประเมิน
ความเหมาะสม และการประเมินความเป็นไปได้ของโปรแกรม

2.2.2 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
โดยใช้ประเด็นการประเมินตามองค์ประกอบหลักของโปรแกรม ได้แก่ การประเมินความเหมาะสม
และความเป็นไปได้ของโปรแกรมในด้าน 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
3) เนื้อหาของโปรแกรม 4) กิจกรรมการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

2.2.3 นำแบบประเมินที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อ
ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และขอคำแนะนำเพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ
ให้ปรับปรุง ข้อคำถามให้สอดคล้องกับองค์ประกอบที่ประเมิน และสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของ
โปรแกรมด้านที่ทำการประเมิน

2.2.4 ปรับปรุงแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
และจัดพิมพ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือราชการจากเว็บไซต์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นัดหมายวัน เวลา ที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสะดวกในการประเมิน โดยผู้วิจัยจะเดินทางไปพบ และขอรับการประเมินด้วยตนเองที่สถานที่ทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน และส่งแบบประเมินให้ล่วงหน้า เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการประเมิน

3.3 เมื่อถึงกำหนดวันนัดหมาย ผู้วิจัยเดินทางไปพบผู้ทรงคุณวุฒิ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการใช้แบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของโปรแกรม

4. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

4.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบประเมินที่ได้รับ
กลับคืนมา

4.1.2 กำหนดรหัส จัดกลุ่มข้อมูล ตรวจสอบให้คะแนนแบบประเมิน และบันทึกข้อมูลผลการตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์การให้คะแนนที่ได้กำหนดไว้

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมิน โดยนำคะแนนจากการตรวจแบบประเมินมาหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ มากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ มาก

2.51–3.50 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ ปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ น้อย

1.00–1.50 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/เป็นไปได้ น้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

พูน ปณ จิต ชีเว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน สภาพปัจจุบัน
I	แทน สภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร
2. ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ปรากฏผลดังในตาราง 7-13

ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	111	35.24
หญิง	204	64.76
รวม	315	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	25	7.94
ครูผู้สอน	290	92.06
รวม	315	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	202	64.13
ปริญญาโท	107	33.97
ปริญญาเอก	6	1.90
รวม	315	100.00
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	50	15.87
ขนาดกลาง	152	48.25
ขนาดใหญ่	38	12.06
ขนาดใหญ่พิเศษ	75	23.82
รวม	315	100.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก		
น้อยกว่า 5 ปี	245	77.78
6-10 ปี	62	19.68
11 ปี ขึ้นไป	8	2.54
รวม	315	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.76) ตำแหน่งครูผู้สอน (ร้อยละ 92.06) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 64.13) สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 48.25) และมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 77.78)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการออกแบบเนื้อหา เชื่อมโยงกับหลักสูตร	3.00	1.03	ปานกลาง	3.69	0.90	มาก
2. ด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากร	3.40	0.82	ปานกลาง	4.05	0.83	มาก
3. ด้านการพัฒนวิธีการสอน และการจัดการชั้นเรียน	3.22	0.83	ปานกลาง	4.41	0.93	มาก
4. ด้านการออกแบบการจัด การเรียนรู้	3.38	0.70	ปานกลาง	4.33	0.77	มาก
5. ด้านการวัดและประเมิน ผลการเรียนรู้	3.28	0.38	ปานกลาง	4.38	0.55	มาก
โดยรวม	3.30	0.80	ปานกลาง	4.20	0.83	มาก

จากตาราง 8 พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ด้านการออกแบบ เนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อเชื่อมโยงสู่การจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	3.37	0.91	ปานกลาง	3.45	0.84	ปานกลาง
2. มีการบูรณาการองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับ สาระการเรียนรู้หลักให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	2.84	0.86	ปานกลาง	3.85	0.67	มาก
3. มีการวิเคราะห์มาตรฐาน และตัวชี้วัด เพื่อกำหนด พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	2.71	1.15	ปานกลาง	3.79	1.10	มาก
4. มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้น การสร้างองค์ความรู้เพิ่มเติม และเชื่อมโยงกับมาตรฐานและ ตัวชี้วัดตามหลักสูตร	3.07	1.06	ปานกลาง	3.69	0.87	มาก
โดยรวม	3.00	1.03	ปานกลาง	3.69	0.90	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร มีสภาพปัจจุบัน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และมีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ด้านการบริหาร จัดการทรัพยากร	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีการจัดการด้าน กระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเหมาะสมและดำเนินการ ประสบผลสำเร็จ	3.50	0.52	ปานกลาง	3.84	0.50	มาก
2. มีการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	3.36	1.05	ปานกลาง	3.76	0.95	มาก
3. มีการใช้เทคโนโลยีทาง การศึกษาในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	3.22	0.92	ปานกลาง	3.61	0.84	มาก
4. มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความ เข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด ได้ง่ายและชัดเจน	3.34	0.72	ปานกลาง	4.57	0.86	มากที่สุด

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ด้านการบริหาร จัดการทรัพยากร	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5. สื่อการเรียนรู้มีความแปลก ใหม่ ทันสมัย และเร้าความ สนใจของผู้เรียนได้ดี	3.39	1.05	ปานกลาง	4.02	0.99	มาก
6. มีการใช้แหล่งการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับเนื้อหาและ วัยของผู้เรียน	3.97	0.21	มาก	4.40	0.33	มาก
7. มีการจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ พร้อมสำหรับ การเรียนรู้ของผู้เรียน	3.39	0.51	ปานกลาง	3.95	0.66	มาก
8. มีการจัดสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เหมาะสมกับกิจกรรม การเรียนรู้เชิงรุก	3.10	1.01	ปานกลาง	4.17	1.09	มาก
9. ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นมี ส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกอย่างเหมาะสม	3.39	0.75	ปานกลาง	4.33	0.85	มาก
10. มีการใช้แหล่งเรียนรู้ใน ชุมชนในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	3.34	0.77	ปานกลาง	3.81	0.71	มาก
โดยรวม	3.40	0.82	ปานกลาง	4.05	0.83	มาก

จากตาราง 10 พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร มีสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับ

ปานกลาง 9 ข้อ และมีสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการพัฒนาวิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ด้านการพัฒนา วิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความรู้ความเข้าใจ วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อย่างหลากหลาย	3.34	0.96	ปานกลาง	4.09	0.94	มาก
2. ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้	3.42	0.79	ปานกลาง	3.92	0.68	มาก
3. ครูสามารถเตรียมการแก้ไข ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการจัด การเรียนรู้เชิงรุก	3.25	0.84	ปานกลาง	4.19	0.83	มาก
4. ครูมีทักษะในการใช้คำถาม หรือการพูดเพื่อกระตุ้น และโน้มน้าวผู้เรียน	3.14	0.88	ปานกลาง	4.83	1.12	มากที่สุด
5. ครูมีทักษะในการพูด เพื่อเสริมแรงทางบวกให้แก่ ผู้เรียน	3.08	0.60	ปานกลาง	4.91	0.76	มากที่สุด
6. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ เชิงรุกได้อย่างสมบูรณ์และ เกิดประสิทธิผลตาม วัตถุประสงค์	3.13	0.38	ปานกลาง	4.68	0.88	มากที่สุด

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ด้านการพัฒนา วิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7. ครุมีทัศนคติที่ดีต่อ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.20	1.03	ปานกลาง	4.25	0.99	มาก
โดยรวม	3.22	0.83	ปานกลาง	4.41	0.93	มาก

จากตาราง 11 พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการพัฒนาวิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และมีสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ด้านการออกแบบ การจัดการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูสามารถออกแบบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก ได้อย่างเหมาะสม	3.35	0.93	ปานกลาง	3.81	0.87	มาก
2. ครูจัดทำแผนการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกเพื่อเป็นแนวทาง ในการจัดการเรียนรู้	3.23	1.06	ปานกลาง	3.89	0.88	มาก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ด้านการออกแบบ การจัดการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3. ครูใช้วิธีการในชั้นนำเข้าสู่ บทเรียนเหมาะสม ได้รับความ สนใจและความอยากค้นหา คำตอบของผู้เรียน	3.46	0.84	ปานกลาง	3.87	0.79	มาก
4. ครูกำหนดขั้นตอนการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม	3.21	0.58	ปานกลาง	4.76	0.99	มากที่สุด
5. ครูกำหนดขั้นตอนการศึกษา ค้นคว้าอย่างเหมาะสมสำหรับ การปฏิบัติของผู้เรียน	3.23	0.47	ปานกลาง	4.70	0.81	มากที่สุด
6. ครูกำหนดขั้นตอนการ อภิปรายผลเหมาะสมสำหรับ การปฏิบัติของผู้เรียน	3.32	0.49	ปานกลาง	4.58	0.52	มากที่สุด
7. ครูกำหนดขั้นตอนการ สรุปผลเหมาะสมสำหรับการ ปฏิบัติของผู้เรียน	3.56	0.51	มาก	4.44	0.50	มาก
8. ครูใช้สื่อการสอน แหล่ง เรียนรู้ และทรัพยากรในการจัด การเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	3.38	0.50	ปานกลาง	4.00	0.47	มาก
9. ครูสามารถออกแบบการ วัดผลและประเมินผลได้อย่าง เหมาะสมสำหรับการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	3.88	0.39	มาก	4.43	0.30	มาก
10. ครูสามารถออกแบบ กระบวนการจัดการเรียนรู้	3.18	0.38	ปานกลาง	4.86	0.59	มากที่สุด

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ด้านการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการศึกษาค้นคว้า และสร้างองค์ความรู้ด้วย กระบวนการกลุ่ม ได้อย่างเหมาะสม	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
โดยรวม	3.38	0.70	ปานกลาง	4.33	0.77	มาก

จากตาราง 12 พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ และมีสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ครูสามารถวางแผนและ ออกแบบวิธีการประเมินผู้เรียน ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้	3.23	0.46	ปานกลาง	3.90	0.20	มาก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2. ครูสามารถกำหนดเกณฑ์การ ประเมินผู้เรียนโดยใช้หลักการ ประเมินตามสภาพจริง เพื่อใช้ ประเมินผลผู้เรียนได้	3.17	0.42	ปานกลาง	4.52	0.53	มากที่สุด
3. ครูสามารถชี้แนะและอำนวยความสะดวก ในกระบวนการ อภิปรายผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนได้	3.82	0.14	มาก	4.27	0.10	มาก
4. ครูสามารถสร้างเครื่องมือ ที่ใช้ในการวัดและประเมินผล ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	3.06	0.19	ปานกลาง	4.56	0.53	มากที่สุด
5. ครูสามารถชี้แนะและอำนวยความสะดวก แก่ผู้เรียนในการ สะท้อนผลการเรียนรู้และสิ่งที่ ต้องปรับปรุงในการจัด การเรียนรู้ครั้งต่อไปได้	3.10	0.47	ปานกลาง	4.68	0.85	มากที่สุด
โดยรวม	3.28	0.38	ปานกลาง	4.38	0.55	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ และมีสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ปรากฏผลดังตาราง 14-19

ตาราง 14 สภาพที่พึงประสงค์ (I) สภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$
และลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับของความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับ หลักสูตร	3.69	3.00	0.23	4
2. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร	4.05	3.40	0.19	5
3. ด้านการพัฒนาวิธีการสอนและ การจัดการชั้นเรียน	4.41	3.22	0.37	1
4. ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.33	3.38	0.28	3
5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.38	3.28	0.34	2
โดยรวม	4.20	3.30	0.27	-

จากตาราง 14 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม รายด้าน เรียงลำดับความ
ต้องการจำเป็น ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน ($PNI_{modified} =$
0.37) ลำดับที่ 2 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.34$) ลำดับที่ 3 ด้านการ
ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.28$) ลำดับที่ 4 ด้านการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับ
หลักสูตร ($PNI_{modified} = 0.23$) และลำดับที่ 5 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ($PNI_{modified} = 0.19$)
ตามลำดับ

ตาราง 15 สภาพที่พึงประสงค์ (I) สภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการ ออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับของความ ต้องการจำเป็น
1. มีการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อเชื่อมโยง สู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.45	3.37	0.02	4
2. มีการบูรณาการองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และเชื่อมโยงกับสาระการเรียนรู้หลัก ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.85	2.84	0.36	2
3. มีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อกำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ของ ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.79	2.71	0.40	1
4. มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นการสร้าง องค์ความรู้เพิ่มเติมและเชื่อมโยงกับ มาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตร	3.69	3.07	0.20	3
โดยรวม	3.69	3.00	0.23	-

จากตาราง 15 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร เรียงลำดับความต้องการจำเป็นสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อกำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{modified} = 0.40$) ลำดับที่ 2 มีการบูรณาการองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับสาระการเรียนรู้หลักให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($PNI_{modified} = 0.36$) และลำดับที่ 3 มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นการสร้างองค์ความรู้เพิ่มเติมและเชื่อมโยงกับมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตร ($PNI_{modified} = 0.20$) ตามลำดับ

ตาราง 16 สภาพที่พึงประสงค์ (I) สภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$
และลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการบริหาร จัดการทรัพยากร	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับของความ ต้องการจำเป็น
1. มีการจัดการด้านกระบวนการ การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและ ดำเนินการประสบผลสำเร็จ	3.84	3.50	0.10	9
2. มีการใช้สื่อการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	3.76	3.36	0.12	7
3. มีการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.61	3.22	0.12	7
4. มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริม ให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและเกิดความคิด รวบยอดได้ง่ายและชัดเจน	4.57	3.34	0.37	1
5. สื่อการเรียนรู้มีความแปลกใหม่ ทันสมัย และสร้างความสนใจของผู้เรียน ได้ดี	4.02	3.39	0.19	4
6. มีการใช้แหล่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ เนื้อหาและวัยของผู้เรียน	4.40	3.97	0.11	8
7. มีการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ พร้อม สำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.95	3.39	0.16	5
8. มีการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์เหมาะสม กับกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.17	3.10	0.34	2

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพหุสาธิต ด้านการบริหาร จัดการทรัพยากร	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับของความ ต้องการจำเป็น
9. ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นมีส่วนร่วม ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเหมาะสม	4.33	3.39	0.28	3
10. มีการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก	3.81	3.34	0.14	6
โดยรวม	4.05	3.40	0.19	-

จากตาราง 16 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุสาธิต ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร เรียงลำดับความต้องการจำเป็นสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 มีการใช้สื่อการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอดได้ง่ายและชัดเจน ($PNI_{modified} = 0.37$) ลำดับที่ 2 มีการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ($PNI_{modified} = 0.34$) และลำดับที่ 3 ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.28$) ตามลำดับ

ตาราง 17 สภาพที่พึงประสงค์ (I) สภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุสาธิต ด้านการพัฒนาวิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพหุสาธิต ด้านการพัฒนา วิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับของความ ต้องการจำเป็น
1. ครูมีความรู้ความเข้าใจวิธีการจัด การเรียนรู้เชิงรุกอย่างหลากหลาย	4.09	3.34	0.22	6

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ด้านการพัฒนา วิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับของความ ต้องการจำเป็น
2. ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกได้	3.92	3.42	0.15	7
3. ครูสามารถเตรียมการแก้ไขปัญหา ที่อาจเกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.19	3.25	0.29	5
4. ครูมีทักษะในการใช้คำถาม หรือ การพูดเพื่อกระตุ้นและโน้มน้าวผู้เรียน	4.83	3.14	0.54	2
5. ครูมีทักษะในการพูดเพื่อเสริมแรง ทางบวกให้แก่ผู้เรียน	4.91	3.08	0.60	1
6. ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้ อย่างสมบูรณ์และเกิดประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์	4.68	3.13	0.49	3
7. ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก	4.25	3.20	0.33	4
โดยรวม	4.41	3.22	0.37	-

จากตาราง 17 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการพัฒนาวิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ครูมีทักษะในการพูดเพื่อเสริมแรงทางบวกให้แก่ผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.60$) ลำดับที่ 2 ครูมีทักษะในการใช้คำถามหรือการพูดเพื่อกระตุ้นและโน้มน้าวผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.54$) และลำดับที่ 3 ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างสมบูรณ์และเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ ($PNI_{modified} = 0.49$) ตามลำดับ

ตาราง 18 สภาพที่พึงประสงค์ (I) สภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} และลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้	I	D	PNI_{modified}	ลำดับของความ ต้องการจำเป็น
1. ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม	3.81	3.35	0.14	8
2. ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้	3.89	3.23	0.21	6
3. ครูใช้วิธีการในชั้นนำเข้าสู่บทเรียน เหมาะสม เร้าความสนใจและความอยาก ค้นหาคำตอบของผู้เรียน	3.87	3.46	0.12	9
4. ครูกำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม	4.76	3.21	0.48	2
5. ครูกำหนดขั้นตอนการศึกษาค้นคว้า อย่างเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติ ของผู้เรียน	4.70	3.23	0.45	3
6. ครูกำหนดขั้นตอนการอภิปรายผล เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติของผู้เรียน	4.58	3.32	0.38	4
7. ครูกำหนดขั้นตอนการสรุปผล เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติของผู้เรียน	4.44	3.56	0.25	5
8. ครูใช้สื่อการสอน แหล่งเรียนรู้ และ ทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างเหมาะสม	4.00	3.38	0.18	7

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการ ออกแบบการจัดการเรียนรู้	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับของความ ต้องการจำเป็น
9. ครูสามารถออกแบบการวัดผลและ ประเมินผลได้อย่างเหมาะสมสำหรับ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	4.43	3.88	0.14	8
10. ครูสามารถออกแบบกระบวนการ จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการศึกษาค้นคว้า และสร้างองค์ความรู้ด้วย กระบวนการกลุ่มได้อย่างเหมาะสม	4.86	3.18	0.53	1
โดยรวม	4.33	3.38	0.28	-

จากตาราง 18 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ครูสามารถออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการศึกษาค้นคว้า และสร้างองค์ความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.53$) ลำดับที่ 2 ครูกำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.48$) และลำดับที่ 3 ครูกำหนดขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าอย่างเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติของผู้เรียน ($PNI_{modified} = 0.45$) ตามลำดับ

ตาราง 19 สภาพที่พึงประสงค์ (I) สภาพปัจจุบัน (D) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ และลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม ด้านการวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับของความ ต้องการจำเป็น
1. ครูสามารถวางแผนและออกแบบ วิธีการประเมินผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกได้	3.90	3.23	0.21	4
2. ครูสามารถกำหนดเกณฑ์การประเมิน ผู้เรียนโดยใช้หลักการประเมินตามสภาพ จริง เพื่อใช้ประเมินผลผู้เรียนได้	4.52	3.17	0.43	3
3. ครูสามารถชี้แนะและอำนวยความสะดวก ในกระบวนการอภิปรายผล การเรียนรู้ของผู้เรียนได้	4.27	3.82	0.12	5
4. ครูสามารถสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัด และประเมินผลผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	4.56	3.06	0.49	2
5. ครูสามารถชี้แนะและอำนวยความสะดวก แก่ผู้เรียนในการสะท้อนผลการ เรียนรู้และสิ่งที่ต้องปรับปรุงในการจัด การเรียนรู้ครั้งต่อไปได้	4.68	3.10	0.51	1
โดยรวม	4.38	3.28	0.34	-

จากตาราง 19 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นสามลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ครูสามารถชี้แนะและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการสะท้อนผลการเรียนรู้และสิ่งที่ต้องปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้ครั้งต่อไปได้ ($PNI_{modified} = 0.51$) ลำดับที่ 2 ครูสามารถสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.49$) และลำดับที่ 3 ครูสามารถกำหนดเกณฑ์การประเมิน

ผู้เรียนโดยใช้หลักการประเมินตามสภาพจริง เพื่อใช้ประเมินผลผู้เรียนได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.43$) ตามลำดับ

2. ระยะที่ 2 ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

2.1 ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

การศึกษาวิธีการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลสถานศึกษาที่มีการส่งเสริมครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งมีผลการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning ด้านการพัฒนาความสามารถครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นการปฏิบัติ ตามประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงไทรพิทยาคม และผู้อำนวยการโรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย ผลการสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่ดี สามารถสรุปและนำเสนอผล ได้ดังนี้

2.1.1 การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1 ในการจัดการเรียนรู้ไม่ว่าจะด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหรือการจัดการเรียนรู้โดยทั่วไปครูต้องทำหน้าที่ในการวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อศึกษามาตรฐานตัวชี้วัดสาระการเรียนรู้วัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในแต่ละเนื้อหาสาระ ความมุ่งหมายของหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอย่างไรและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างไร ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทางโรงเรียนมีการพัฒนาครูในด้านการวิเคราะห์หลักสูตร ซึ่งเป็นหลักสูตรของโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม อิงตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ครูทุกคนต้องสามารถวิเคราะห์หลักสูตรได้ถึงจะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ได้อย่างประสบผลสำเร็จในการวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อนำไปกำหนด จุดประสงค์การเรียนรู้ และเพื่อกำหนดพฤติกรรมของผู้เรียนให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ทักษะและด้านเศรษฐกิจ โรงเรียนมีการอบรมให้ความรู้แก่ครูผู้สอน ในเรื่องการจัดการเรียนรู้และการวางแผนการจัดการเรียนรู้รวมถึงเรื่องของการวิเคราะห์หลักสูตรครูทุกคนจะได้รับการอบรมพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมืออาชีพ นอกจากมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดตามหลักสูตรแล้ว ต้องมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้โดยคาดหวังที่จะให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ขึ้นในตัวของผู้เรียน ครูต้องวิเคราะห์ออกมาว่าต้องการให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาอย่างไรบ้าง ครูต้องคาดหวังต้องคาดการณ์

เกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนที่จะเกิดขึ้นในการเรียนรู้และการทำกิจกรรมในรายวิชานั้นด้วยวิธีการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อที่จะสามารถวางแผนในเรื่องของการวัดและประเมินผลผู้เรียนได้

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2 การพัฒนาครูในการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร โรงเรียนได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรในการออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยจัดการประชุมในช่วงปิดภาคเรียนเป็นเวลา 3 วัน หรือ 5 วัน แล้วแต่ความเหมาะสมโดยกิจกรรม workshop จะเป็นการประชุมแบบไม่เป็นทางการเป็นการพูดคุยกันเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เนื่องจากโรงเรียนของเราเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนบุคลากรมีไม่มาก ทำให้การบริหารจัดการทำได้สะดวกและรวดเร็วแม้จะมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณที่ได้มาน้อย และทรัพยากรในโรงเรียนมีจำกัด แต่เราเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู แม้ว่านักเรียนจะมีน้อยแต่ต้องมีคุณภาพ ดังนั้น ในการจัดการเรียนรู้เราจึงต้องพัฒนาครูให้สามารถวิเคราะห์หลักสูตรให้เป็นเพื่อจะรู้ว่าหลักสูตรต้องการอะไร ครูต้องเข้าใจมาตรฐานและตัวชี้วัดที่หลักสูตรกำหนดเพื่อนำไปเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่จะนำไปจัดการเรียนรู้และกำหนดเป็นจุดประสงค์ในรายวิชาสำหรับการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียนมีการนำเนื้อหา ในส่วนที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกซึ่งสามารถนำมาบูรณาการได้ในส่วนของรายวิชา ภาษาไทยภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา ใน 3 กลุ่มสาระนี้จะสามารถบูรณาการร่วมกันกับสาระการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ดี

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3 โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างครูมืออาชีพ โรงเรียนมีโครงการพัฒนาครูตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการจัดโครงการตลอดปีงบประมาณในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการทางวิชาการ การพัฒนาครูภาษาไทยมืออาชีพ การให้ความรู้พื้นฐานเรื่องการสร้างเว็บไซต์เพื่อการเรียนการสอน การอบรมโครงการงาน STEM ศึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรด้วยการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่และบุคลากรเก่าก็ได้รับการอบรมพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ สำหรับการพัฒนาครูในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้เนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตรมีหลักการสำคัญ คือ ต้องอบรมครูให้มีความรู้ความสามารถ ในการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ ครูต้องศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราข่าวสาร ทางโซเชียลและเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก สถานการณ์ทางสังคม และประเทศชาติในปัจจุบัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการออกแบบรวมทั้งการวางแผนบูรณาการเนื้อหาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้เชิงรุกให้นักเรียนได้สร้างองค์ความรู้ขึ้นด้วยตนเอง ด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกที่ให้นักเรียนปฏิบัติการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน ๆ ในการออกแบบเนื้อหาควรนำการบูรณาการมาใช้ทั้งเนื้อหาหลัก เนื้อหาในสาขาวิชาอื่น ๆ ที่มีความเชื่อมโยงกันหรือเนื้อหาที่ได้จาก

การศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตก็สามารถนำมาบูรณาการและจัดทำเป็นเนื้อหาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้

ตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“...ครูทุกคนต้องสามารถวิเคราะห์หลักสูตรได้ถึงจะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ ครูทุกคนจะได้รับการอบรมการวิเคราะห์หลักสูตร และครูต้องวิเคราะห์หว่าต้องการให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ขึ้นเอง โดยการกระตุ้นให้คิดได้อย่างไรบ้าง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, 17 กุมภาพันธ์ 2568: สัมภาษณ์)

“...ครูต้องเข้าใจมาตรฐานและตัวชี้วัดที่หลักสูตรกำหนด สำหรับการเรียนรู้เชิงรุก เรามีการนำเนื้อหา ในส่วนที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, 19 กุมภาพันธ์ 2568: สัมภาษณ์)

“...หลักการสำคัญ คือ ต้องอบรมครูให้มีความรู้ความสามารถ ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ครูต้องศึกษาค้นคว้า ติดตามสถานการณ์โลก เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ ออกแบบร่วมกับการวางแผนบูรณาการเนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตร และจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ขึ้นด้วยตนเอง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3, 21 กุมภาพันธ์ 2568: สัมภาษณ์)

สรุปผลการศึกษาวิถีปฏิบัติที่ดี ด้านการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร ได้ดังนี้

1. โรงเรียนจัดอบรมครูให้มีความรู้ความสามารถ เรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การวางแผนการจัดการเรียนรู้
2. ฝึกทักษะในการจัดการเรียนรู้แก่ครู ได้แก่ การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียน การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ เทคนิคการกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เทคนิคการส่งเสริมผู้เรียนในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

3. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และให้การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบ

4. ส่งเสริมให้ครูออกแบบเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยบูรณาการ เนื้อหากับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น

2.1.2 การบริหารจัดการทรัพยากร

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1 โรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากร ของโรงเรียนให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างคุ้มค่า โรงเรียน มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ มีการนำ นวัตกรรมสื่อและเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการและในการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาแอปพลิเคชันของโรงเรียนที่ช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่าง ต่อเนื่องไม่หยุดนิ่งและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดทุกที่ทุกเวลา โรงเรียนมีการพัฒนาเครือข่าย อินเทอร์เน็ตให้มีการจัดให้บริการเครื่องคอมพิวเตอร์ ให้พร้อมและเพียงพอสำหรับครู บุคลากร และ นักเรียนในการศึกษาค้นคว้าการทำงานและในการเรียนรู้ โรงเรียนมีการจัดสถานที่ ที่เหมาะสมให้ ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์ครบถ้วนในการจัดการเรียนรู้และเอื้อต่อการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงมีการขอความร่วมมือจากชุมชนผู้ปกครองให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกอย่างเหมาะสมเช่น การเป็นวิทยากรสอนนักเรียนเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น การทอเสื่อกก ได้มี การเชิญภาคชุมชนและผู้ปกครองและกลุ่มวิชาชีพในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ด้วย โรงเรียนมีการจัดโครงการพัฒนาครูด้านการผลิตสื่อและการใช้นวัตกรรมทางคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ จัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โรงเรียนให้ความสำคัญกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้ภายในและการนิเทศ ภายนอก ในการจัดการเรียนรู้มีการสร้างทีมงานด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีประจำกลุ่มสาระเพื่อ อำนวยความสะดวกให้กับครูทุก ๆ คนในกลุ่มสาระ สิ่งสำคัญ คือ โรงเรียนให้ความสำคัญกับการนิเทศ ภายในเพื่อพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรเป็นประจำสม่ำเสมอโดยมีการจัดทำแผนและ ปฏิทินการนิเทศภายในโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกภาคส่วนให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน ลดข้อจำกัดของครูขาดเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ไม่ว่าจะด้วยความ เป็นครูที่มี อาวุโสมากทำให้ตามเทคโนโลยีไม่ทัน จะมีกลุ่มครูรุ่นน้องช่วยอำนวยความสะดวกและช่วยสอน เกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีให้แก่รุ่นพี่ทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2 โรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีงบประมาณ ค่อนข้างจำกัด แต่เราได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณเพิ่มเติมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงให้การสนับสนุน และประชาชนในพื้นที่ให้ความช่วยเหลือโรงเรียน เป็นอย่างดีและยังช่วยดูแลนักเรียน ร่วมกับทางโรงเรียนอีกด้วย เพราะผู้นำชุมชนมีความใส่ใจและ ให้ความสำคัญกับการพัฒนานักเรียนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ รวมถึงผู้ปกครองนักเรียน

ก็ให้การสนับสนุนในเรื่องวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนยังมีเครือข่าย วิชาการที่อยู่ในสหวิทยาเขตเดียวกัน ที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนกันในด้านของทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3 ครูต้องได้รับการอบรมการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นให้มีความทันสมัยมีการใช้เทคโนโลยี เข้ามาช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีความน่าสนใจ และให้นักเรียน ได้ฝึกการใช้เทคโนโลยี ทางคอมพิวเตอร์ และการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และมีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่มีความสมบูรณ์และเพียงพอสำหรับครูนักเรียนและบุคลากรทุกคนได้ใช้ในการทำงานและการเรียน ในการพัฒนาครูด้านการสร้างสื่อการเรียนรู้ ครูจะต้องรู้ว่าจะใช้สื่อแบบไหนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาได้อย่างเหมาะสมเกิดความคิดรวบยอดได้ ครูต้องวางแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและเหมาะสมในการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการเรียนรู้เชิงรุก ในบางเนื้อหาครูสามารถออกแบบการเรียนรู้โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมได้

ตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“...โรงเรียนให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกภาคส่วนให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน ลดข้อจำกัดของครูขาดเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ไม่ว่าจะด้วยความเป็นครูที่มีอาวุโสมากทำให้ตามเทคโนโลยีไม่ทัน จะมีกลุ่มครูรุ่นน้องช่วยอำนวยความสะดวกและช่วยสอนเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีให้แก่รุ่นพี่...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, 17 กุมภาพันธ์ 2568: สัมภาษณ์)

“...โรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนก็ให้การช่วยเหลือโรงเรียนเป็นอย่างดี ในการสอดส่องดูแลนักเรียน การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้และมีเครือข่ายโรงเรียนในสหวิทยาเขตเดียวกัน ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนด้านทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, 19 กุมภาพันธ์ 2568: สัมภาษณ์)

“...ครูได้รับการอบรมการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นให้มีความทันสมัยมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ให้น่าสนใจ โรงเรียนจัดให้มีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และมีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความสมบูรณ์และเพียงพอ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3, 21 กุมภาพันธ์ 2568: สัมภาษณ์)

สรุปผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ได้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน ได้แก่ การลดข้อจำกัดของครูอาวุโสด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต โดยให้ครูรุ่นน้องช่วยอำนวยความสะดวกและช่วยสอนเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีให้แก่รุ่นพี่
2. ขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน
3. ขอความร่วมมือจากโรงเรียนเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนภารกิจของโรงเรียนด้านทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการสอดส่องดูแลนักเรียน
4. อบรมครูด้านการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ ให้มีความทันสมัย น่าสนใจ ให้นักเรียน ได้ฝึกการใช้เทคโนโลยี ทางคอมพิวเตอร์ และการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
5. โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ที่มีความสมบูรณ์และเพียงพอสำหรับครูนักเรียนและบุคลากรทุกคนได้ใช้ในการทำงานและการเรียน

2.1.3 การพัฒนาวิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1 ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สิ่งสำคัญ คือ ครูจะต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้บรรยายถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการชั้นเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ลงมือเรียนรู้ร่วมกับเพื่อน ๆ ครูต้องได้รับการพัฒนาทักษะในการพูด การตั้งคำถามทักษะในการเสริมแรงทางบวก ทักษะในการศึกษาพฤติกรรมของนักเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจนักเรียนและเมื่อนักเรียนได้เรียนรู้และแสดงพฤติกรรมใดออกมา ครูก็จะสามารถเตรียมการไว้ว่าจะต้องส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นจุดแข็งอย่างไร และจะต้องช่วยสนับสนุนหรือแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นจุดอ่อนของนักเรียนอย่างไร เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดการเรียนรู้ได้ วิธีการสอนที่ครูจะต้องเลือกมาใช้จะต้องเหมาะสมกับเนื้อหาที่ใช้จัดการเรียนรู้เชิงรุกด้วย และในการจัดการชั้นเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะครูจะต้องช่วยกระตุ้นนักเรียนให้เกิดความใฝ่เรียนรู้และมีความพากเพียรที่จะศึกษาค้นคว้าจนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นได้ ร่วมกับเพื่อน ๆ และประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2 เนื่องจากโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนนักเรียนมีไม่มากทำให้การจัดการชั้นเรียนทำได้โดยง่ายในบางรายวิชาเรามีการจัดการเรียนรู้โดยเป็นการเรียนรวม เนื่องจากครูที่มีวุฒิการศึกษาตรงตามสาขา ที่ตรงตามรายวิชาเอกก็มีไม่มาก ดังนั้นในรายวิชาที่ต้องใช้ครูที่มีวิชาเฉพาะก็จำเป็นต้องมีการเรียนรวม เพื่อให้สามารถสอนนักเรียนให้เข้าใจได้อย่างแท้จริงตรงกับรายวิชาเฉพาะนั้น ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนเรามีการพัฒนาครูให้เข้าใจหลักการของการจัดการเรียนรู้ ครูสามารถดูแลชั้นเรียนได้เป็นอย่างดีครูสามารถพูดจาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความใฝ่เรียนรู้ได้กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสงสัยใคร่รู้และจัดเตรียมวัสดุ

อุปกรณ์ให้นักเรียนได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้ารวมถึงมีแหล่งเรียนรู้ที่พร้อมในการศึกษาค้นคว้าไม่ว่าจะเป็นห้องสมุดห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้พร้อมบริการแก่นักเรียน โรงเรียนให้ความสำคัญในการส่งเสริมความเข้าใจของครูที่มีต่อนักเรียนในช่วงวัยรุ่นว่านักเรียนจะมีพฤติกรรมหรือมีความคิดอ่านในลักษณะใดและควรจะมีควมเข้าใจนักเรียนอย่างไร เช่นนักเรียนในช่วงวัยรุ่น ไม่ชอบการใช้คำสั่ง ครูจะต้องรู้จักใช้การเสริมแรงทางบวก เพื่อให้นักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่ถูกต้อง ครูจะต้องรู้จักการใช้จิตวิทยาในการปกครองนักเรียน ซึ่งเป็นเด็กโตและมีความเป็นผู้ใหญ่ และต้องมีการให้เกียรตินักเรียน ในการปกครองชั้นเรียนอย่างเสมอภาคทุกคน

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3 ครูได้รับการอบรมเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการสอนที่เน้นทักษะการคิดพัฒนาการคิดของนักเรียนการปฏิบัติจริงและการนำไปประยุกต์ใช้การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โรงเรียนมีการส่งเสริมการพัฒนางานด้วยกระบวนการ PLC โดยแต่ละกลุ่มสาระจะใช้กระบวนการ PLC ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในกลุ่มสาระตนเอง รวมถึงโรงเรียนก็จะให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในเพื่อนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู ครูจะได้รับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการสอนแบบโครงงาน การสอนแบบใช้สมองเป็นฐานการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยครูสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการพัฒนาวิธีสอนสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้

ตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“...ครูต้องได้รับการพัฒนาทักษะการสอน การตั้งคำถาม การเสริมแรง เพื่อให้สามารถเตรียมการไว้ว่าจะต้องส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นจุดแข็งอย่างไร และจะช่วยสนับสนุนหรือแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นจุดอ่อนของนักเรียนอย่างไร...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, 17 กุมภาพันธ์ 2568: สัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมความเข้าใจของครูที่มีต่อนักเรียนในช่วงวัยรุ่น เพื่อให้เข้าใจนักเรียนวัยรุ่น เช่น นักเรียนในช่วงวัยรุ่น ไม่ชอบการใช้คำสั่ง ครูจะต้องรู้จักใช้การเสริมแรงทางบวก เพื่อให้นักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่ถูกต้อง และจะต้องรู้จักใช้จิตวิทยาในการปกครองนักเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, 19 กุมภาพันธ์ 2568: สัมภาษณ์)

“...โรงเรียนมีการส่งเสริมการพัฒนางานด้วยกระบวนการ PLC โดยแต่ละกลุ่มสาระจะนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3, 21 กุมภาพันธ์ 2568: สัมภาษณ์)

สรุปผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี ด้านการพัฒนาวิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน
ได้ดังนี้

1. อบรมครูด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนที่เน้นทักษะการคิด พัฒนาการคิดของนักเรียน การปฏิบัติจริงและการนำไปประยุกต์ใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
2. พัฒนาครูด้านการจัดการชั้นเรียน ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
3. ส่งเสริมการพัฒนางานด้วยกระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และวิธีการจัดการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.1.4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1 โรงเรียนเรามีการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการออกแบบการจัดการเรียนรู้ซึ่งครูจะต้องรู้ว่าการจัดการเรียนรู้แต่ละขั้นตอนตั้งแต่ขั้นนำ ขั้นเรียนรู้ ขั้นสรุปเนื้อหา จะต้องจัดการเรียนรู้อย่างไร เมื่อใช้วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก แทนที่ครูจะเป็นผู้สรุป ครูต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกและขั้นตอนการสอนก็ต้องเพิ่มขึ้นมา โดยมีขั้นตอนของการอภิปรายผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นมาด้วย เพื่อให้นักเรียนได้อภิปรายผลการเรียนรู้ที่ตนเองได้ร่วมกันเรียนรู้กับเพื่อน ๆ ในการพัฒนาครูในด้าน การออกแบบการจัดการเรียนรู้นี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งและในการพัฒนาครูทุก ๆ ด้านโรงเรียนของเราก็จะมีการนิเทศภายในเพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้และร่วมทำงานกับกลุ่มเพื่อนได้อย่างเหมาะสมและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีเกิดขึ้น เพื่อให้ครูได้กำหนดขั้นตอนได้อย่างเหมาะสมและเพื่อให้ครูกำหนดขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องจัดการอบรมในลักษณะของ workshop และมีการนิเทศภายในเพื่อติดตามผลการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้จริงของครูว่ามีประเด็นใดที่จะต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2 การออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกครูมีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าก่อนมีการจัดการเรียนรู้ ครูได้จัดส่งแผนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้บริหารตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนทุกรายวิชา ครูสามารถกำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ได้อย่าง

เหมาะสมมีการวางแผนเพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าในเนื้อหาที่ครูได้มอบหมายให้นักเรียนร่วมกันปฏิบัติกับเพื่อน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกันแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบเพื่อทำงานกลุ่มให้สำเร็จตามที่ครูมอบหมาย ครูมีการสังเกตพฤติกรรมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากต้องให้ความสำคัญและใส่ใจกับนักเรียนในการเรียนรู้เพื่อให้เรียนรู้ได้ทันเพื่อนมีการพัฒนาไปได้พร้อม ๆ กัน สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของการเรียนรู้เชิงรุก คือ นักเรียนจะต้องรู้ว่าความรู้ที่ได้มานั้น จะเอาไปใช้ทำอะไร นักเรียนประสบความสำเร็จอย่างไรในการเรียนรู้ ดังนั้น เราจึงต้องมีขั้นตอนของการอภิปรายผลการจัดการเรียนผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยให้นักเรียนได้อภิปรายร่วมกันว่า นักเรียนได้อะไรจากการเรียนรู้ในครั้งนี้ ความรู้ของนักเรียนจะนำไปใช้ในเรื่องใดได้บ้าง และสอดคล้องกับหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ให้นักเรียนต้องเรียนเนื้อหาอะไรบ้าง โดยอาจมีการจัดให้มีการประเมินผลความสำเร็จในการเรียนรู้ในแต่ละครั้งของนักเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3 ครูได้รับการอบรม ด้านการออกแบบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยตรง ซึ่งโรงเรียนได้จัดโครงการอบรมให้แก่ครูในช่วงต้นภาคเรียนเพื่อให้นำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ครูสามารถกำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และเพื่อให้ครูสามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้ศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยที่ผ่านมาครูเข้าร่วมรับการอบรมทุกคน และมีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้

ตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“...โรงเรียนต้องจัดการอบรมในลักษณะของ workshop และมีการนิเทศภายในเพื่อติดตามผลการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้จริงของครูว่ามีประเด็นใดที่จะต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, 17 กุมภาพันธ์ 2568: สัมภาษณ์)

“...การจัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องมีขั้นตอนของการอภิปรายผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้นักเรียนได้อภิปรายร่วมกันว่า นักเรียนได้อะไรจากการเรียนรู้ในครั้งนี้ ความรู้ของนักเรียนจะนำไปใช้ในเรื่องใดได้บ้าง และสอดคล้องกับหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ให้นักเรียนต้องเรียนเนื้อหาอะไรบ้าง โดยอาจมีการจัดให้มีการประเมินผลความสำเร็จในการเรียนรู้ในแต่ละครั้งของนักเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, 19 กุมภาพันธ์ 2568: สัมภาษณ์)

“...ครูได้รับการอบรม เพื่อให้สามารถกำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างเหมาะสม และเพื่อให้สามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3, 21 กุมภาพันธ์ 2568: สัมภาษณ์)

สรุปผลการศึกษาวិธีปฏิบัติที่ดี ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ได้ดังนี้

1. พัฒนาครูในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้และร่วมทำงานกับกลุ่มเพื่อน
2. จัดการอบรมในลักษณะของ workshop เพื่อพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และใช้การนิเทศภายใน เพื่อติดตามผลการจัดการเรียนรู้ ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้แก่ครู เพื่อนำเสนอประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
3. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ให้มีขั้นตอนการอภิปรายผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้นักเรียนอภิปรายร่วมกันว่า ได้อะไรจากการเรียนรู้ในครั้งนี้ ความรู้ของนักเรียนจะนำไปใช้ในเรื่องใดได้บ้าง บรรลุผลสำเร็จตามหลักสูตรหรือไม่ และให้นักเรียนประเมินผลความสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน ร่วมกับเพื่อน ๆ

2.1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1 โรงเรียนมีการอบรมให้ความรู้แก่ครู เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลเกณฑ์รูบิค score เพราะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้นเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนปฏิบัติ นักเรียนได้สร้างผลงานการเรียนรู้ ดังนั้น การวัดและเกณฑ์การวัดจึงต้องสอดคล้องกับผลการปฏิบัติของนักเรียนเพื่อให้สามารถวัดผลนักเรียนได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องตอบโจทย์ของจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้จะเห็นได้ว่า ทุกส่วนมีความสอดคล้องกัน เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้ในแต่ละชั่วโมงแต่ละเนื้อหาโดยการวัดและประเมินผลบ่งบอกว่าการจัดการเรียนรู้ประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูตรวจสอบและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เครื่องมือวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2 การวัดและประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญมากเพราะจะทำให้รู้ว่าในเนื้อหาที่เราได้จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติมานั้นนักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างไรและมีผลสำเร็จอย่างไรในการวัดและประเมินผล นอกจากการใช้แบบทดสอบก็จะเป็นการใช้วิธีให้นักเรียนได้พูดเนื้อหาที่นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าและได้เรียนรู้มาเป็นการรายงานผลการศึกษาค้นคว้าของนักเรียน เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลได้ถูกต้อง เช่น หากการวัดและประเมินผลเป็น

การวัดโดยให้ผู้เรียนอธิบายผลการเรียนรู้ ครูจะต้องทราบว่า มีประเด็นใดที่นักเรียนจะต้องพูดและประเด็นใดที่สื่อความหมายว่า นักเรียนได้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ในเนื้อหานั้น ประเด็นใดที่จะบอกได้ว่านักเรียนมีการศึกษาค้นคว้ากับเพื่อนพบปัญหาอย่างไรและประเด็นใดที่สะท้อนถึงจุดแข็งจุดอ่อนของนักเรียนที่ครูจะต้องให้การส่งเสริมหรือให้การพิจารณาแก้ไขปรับปรุงร่วมกัน ซึ่งในการวัดและประเมินผลนี้ ไม่ได้มีเพียงแค่การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ยังรวมถึงการวัดคุณลักษณะของนักเรียนที่ปรากฏออกมาจากพฤติกรรมการเรียนรู้อีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นความตั้งใจ ความมีน้ำใจต่อเพื่อน ความมีความอดทนมุ่งมั่น และพฤติกรรมในการเรียนรู้ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะสามารถวัดได้จากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3 การจัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบเนื้อหา การวิเคราะห์มาตรฐานในตัวชี้วัด การเลือกวิธีการสอน การออกแบบขั้นตอนการสอนและการควบคุมชั้นเรียน การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน การส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการลงมือศึกษาค้นคว้า สิ่งสำคัญ คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งในการจัดการเรียนรู้เชิงรูกนั้นต้องใช้วิธีการวัดและประเมินผลที่มีความเหมาะสม ไม่ใช่เพียงใช้แบบทดสอบแต่จะต้องมีการประยุกต์ใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถวัดได้ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียน สิ่งสำคัญ คือ การกระตุ้นให้ผู้เรียน ได้เห็นความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าและการสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ว่าเกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างไร ในการวัดและประเมินผลผู้เรียนจำเป็นต้องมีการสร้างเครื่องมือและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการวัดผลผู้เรียน สะท้อนผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นและสิ่งที่ต้องปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้ครั้งต่อไปได้ ที่สำคัญ คือ ครูต้องเข้าใจการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

“...โรงเรียนจัดอบรมให้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลเกณฑ์รูบิค score เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนปฏิบัติ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, 17 กุมภาพันธ์ 2568: สัมภาษณ์)

“...การวัดและประเมินผลนี้ ไม่ได้มีเพียงแค่การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แต่ยังรวมถึงการวัดพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออก เช่น ความตั้งใจ ความมีน้ำใจต่อเพื่อน ความอดทนมุ่งมั่น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะสามารถวัดได้จากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, 19 กุมภาพันธ์ 2568: สัมภาษณ์)

“...การจัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ วิธีการวัดและประเมินผล เครื่องมือ เกณฑ์การวัดและประเมินผล จะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก...”

(ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 3, 21 กุมภาพันธ์ 2568: สัมภาษณ์)

สรุปผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้ดังนี้

1. อบรมให้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลเกณฑ์รูบิค score เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนปฏิบัติ
2. ส่งเสริมให้ครูตรวจสอบและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เครื่องมือวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้
3. วางแผนการวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมการวัดพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออก เช่น ความตั้งใจ ความมีน้ำใจต่อเพื่อน ความอดทนมุ่งมั่น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะสามารถวัดได้จากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน โดยการวัดและประเมินผล ต้องสอดคล้องแสดงถึงผลการจัดการเรียนรู้ ตามจุดประสงค์การเรียนรู้
4. มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบเนื้อหา การวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัด การเลือกวิธีการสอน การออกแบบขั้นตอนการสอนและการควบคุมชั้นเรียน การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน การส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการลงมือศึกษาค้นคว้า จนถึงขั้นตอนสำคัญ คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังในตาราง 20

ตาราง 20 ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการออกแบบโปรแกรมโดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10

องค์ประกอบ การจัด การเรียนรู้ เชิงรุก	วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	การออกแบบโปรแกรม โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10
การออกแบบ เนื้อหา เชื่อมโยงกับ หลักสูตร	1. โรงเรียนจัดอบรมครูให้มีความรู้ความสามารถ เรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การวางแผนการจัดการเรียนรู้ 2. ฝึกทักษะในการจัดการเรียนรู้แก่ครู ได้แก่ การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียน การวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ เทคนิคการกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ เทคนิคการจัด การเรียนรู้เชิงรุก เทคนิคการส่งเสริมผู้เรียนในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 3. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และให้การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบ 4. ส่งเสริมให้ครูออกแบบเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยบูรณาการ เนื้อหากับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และ สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น	PNI อันดับที่ 4 1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%) 1.1 การวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1.2 การบูรณาการองค์ความรู้ ในสาระการเรียนรู้อื่น ๆ หรือสาระท้องถิ่น เพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1.3 การวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อกำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน วิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียน การวิเคราะห์พฤติกรรม การเรียนรู้ การกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ 1.4 การกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นการสร้างองค์ความรู้เพิ่มในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เทคนิคการส่งเสริมผู้เรียนในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 2. การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%) 2.1 ศึกษาดูงาน 2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามผล และรับทราบปัญหา เพื่อร่วมกันหาวิธีแก้ไข

องค์ประกอบ การจัด การเรียนรู้ เชิงรุก	วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	การออกแบบโปรแกรม โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10
		3. การพัฒนาตนเอง (70%) 3.1 โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก และให้การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบ 3.2 ส่งเสริมให้ครูออกแบบเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น 3.3 ใช้กระบวนการ PLC ติดตามและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
การบริหาร จัดการ ทรัพยากร	1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน ได้แก่ การลดข้อจำกัดของครูอาวุโสด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต โดยให้ครูรุ่นน้องช่วยอำนวยความสะดวกและช่วยสอนเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีให้แก่รุ่นพี่ 2. ขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน 3. ขอความร่วมมือจากโรงเรียนเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนภารกิจของโรงเรียนด้านทรัพยากรที่ใช้	PNI อันดับที่ 5 1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%) การบริหารจัดการทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อบรมครูด้านการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ให้มีความทันสมัยและน่าสนใจ การอบรมครูด้านการใช้ห้องปฏิบัติการ และวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงาน และการจัดการเรียนรู้ 2. การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%) 2.1 ศึกษาดูงาน 2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามผล และ

องค์ประกอบ การจัด การเรียนรู้ เชิงรุก	วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	การออกแบบโปรแกรม โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10
	ในการจัดการเรียนรู้ และการสอดส่องดูแลนักเรียน 4. อบรมครูด้านการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ ให้มีความทันสมัย น่าสนใจ ให้นักเรียน ได้ฝึกการใช้เทคโนโลยี ทางคอมพิวเตอร์ และการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต 5. โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความสมบูรณ์และเพียงพอสำหรับครูนักเรียน และบุคลากรทุกคนได้ใช้ในการทำงาน และการเรียน	รับทราบปัญหา เพื่อร่วมกันหาวิธีแก้ไข 3. การพัฒนาตนเอง (70%) 3.1 การบริหารจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3.2 การวางแผนจัดการทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบ 3.3 การบริหารจัดการด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3.4 การส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3.5 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน ได้แก่ การลดข้อจำกัดของครูอาวุโส ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต โดยให้ครูรุ่นน้องช่วยอำนวยความสะดวกและช่วยสอนเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีให้แก่รุ่นพี่ 3.6 ขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน

องค์ประกอบ การจัด การเรียนรู้ เชิงรุก	วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	การออกแบบโปรแกรม โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10
		3.7 ขอความร่วมมือจากโรงเรียน เครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน และ หน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุน ภารกิจของโรงเรียนด้านทรัพยากร ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และการ สอดส่องดูแลนักเรียน 3.8 โรงเรียนจัดให้มีห้อง ปฏิบัติการ คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตที่มีความสมบูรณ์และ เพียงพอสำหรับครูนักเรียนและ บุคลากรทุกคนได้ใช้ในการทำงานและ การเรียน 3.9 ใช้กระบวนการ PLC ติดตาม และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง
การพัฒนา วิธีสอนและ การจัดการ ชั้นเรียน	1. อบรมครูด้านการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนที่เน้นทักษะการคิด พัฒนาการ คิดของนักเรียน การปฏิบัติจริงและการ นำไปประยุกต์ใช้การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ 2. พัฒนาครูด้านการจัดการชั้นเรียน ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย 3. ส่งเสริมการพัฒนางานด้วย กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาการจัดการ	PNI อันดับที่ 1 1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%) 1.1 ความหมาย ความสำคัญ ประโยชน์ และวิธีการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก 1.2 อบรมครูด้านการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนที่เน้นทักษะการคิด พัฒนาการคิดของนักเรียน การปฏิบัติ จริงและการนำไปประยุกต์ใช้การจัด กิจกรรมการเรียนรู้

องค์ประกอบ การจัด การเรียนรู้ เชิงรุก	วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	การออกแบบโปรแกรม โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10
	เรียนรู้และวิธีการจัดการเรียนรู้ในแต่ละ กลุ่มสาระ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	1.3 การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของ ครูต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1.4 บทบาทครู ผู้เรียน และ การจัดการชั้นเรียนสำหรับการจัด การเรียนรู้เชิงรุก 2. การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (20%) 2.1 ศึกษาดูงาน 2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามผล และ รับทราบปัญหา เพื่อร่วมกัน หาวิธีแก้ไข 3. การพัฒนาตนเอง (70%) 3.1 นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดย ทดลองปฏิบัติด้วยวิธีการหลากหลาย เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เพื่อให้ได้ วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เหมาะสม กับเนื้อหา และบริบทของผู้เรียน 3.2 ส่งเสริมการปฏิบัติด้านการ จัดการชั้นเรียนในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก ด้วยวิธีการที่เหมาะสม 3.3 ส่งเสริมการพัฒนางานด้วย กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้และวิธีการจัดการเรียนรู้

องค์ประกอบ การจัด การเรียนรู้ เชิงรุก	วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	การออกแบบโปรแกรม โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10
		ในแต่ละกลุ่มสาระ ในการจัด การเรียนรู้เชิงรุก
การออกแบบ การจัดการ เรียนรู้	1. พัฒนาครูในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้และร่วมทำงานกับกลุ่มเพื่อน 2. จัดการอบรมในลักษณะของ workshop เพื่อพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และใช้การนิเทศภายใน เพื่อติดตามผลการจัดการเรียนรู้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้แก่ครู เพื่อนำเสนอประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น 3. ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ให้มีขั้นตอนการอภิปรายผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้นักเรียนอภิปรายร่วมกันว่า ได้อะไรจากการเรียนรู้ในครั้งนี้ ความรู้ของนักเรียนจะนำไปใช้ในเรื่องใดได้บ้าง บรรลุผลสำเร็จตามหลักสูตรหรือไม่ และให้นักเรียนประเมินผลความสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับเพื่อน ๆ	PNI อันดับที่ 3 1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%) 1.1 อบรมการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นขั้นตอน การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล 1.2 อบรมการออกแบบกระบวนการศึกษาค้นคว้า และ การสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน 1.3 อบรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%) 2.1 ศึกษาดูงาน 2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามผล และ รับทราบปัญหา เพื่อร่วมกันหาวิธีแก้ไข 3. การพัฒนาตนเอง (70%) 3.1 นำวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน มาใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การจัดการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้

องค์ประกอบ การจัด การเรียนรู้ เชิงรุก	วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	การออกแบบโปรแกรม โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10
		การวัดและประเมินผล และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 3.2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ ให้มีขั้นตอนการอภิปรายผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้นักเรียนอภิปรายร่วมกันว่า ได้อะไรจากการเรียนรู้ในครั้งนี้ ความรู้ของนักเรียนจะนำไปใช้ในเรื่องใดได้บ้าง บรรลุผลสำเร็จตามหลักสูตรหรือไม่ และให้นักเรียนประเมินผลความสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน ร่วมกับเพื่อน ๆ 3.3 ใช้การนิเทศภายใน เพื่อติดตามผลการจัดการเรียนรู้ ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้แก่ครู เพื่อนำเสนอประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น 3.4 ใช้กระบวนการ PLC ติดตามและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	1. อบรมให้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลเกณฑ์รูบิค score เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนปฏิบัติ	PNI อันดับที่ 2 1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%) 1.1 อบรมให้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลเกณฑ์รูบิค score เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการ

องค์ประกอบ การจัด การเรียนรู้ เชิงรุก	วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	การออกแบบโปรแกรม โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10
	2. ส่งเสริมให้ครูตรวจสอบและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียนโดยใช้เครื่องมือวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ 3. วางแผนการวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมการวัดพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออก เช่น ความตั้งใจ ความมีน้ำใจ ต่อเพื่อน ความอดทนมุ่งมั่น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะสามารถวัดได้จากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน โดยการวัดและประเมินผล ต้องสอดคล้องแสดงถึงผลการจัดการเรียนรู้ ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ 4. มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบเนื้อหา การวิเคราะห์มาตรฐาน ตัวชี้วัด การเลือกวิธีการสอน การออกแบบขั้นตอนการสอนและการควบคุมชั้นเรียน การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน การส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการลงมือศึกษาค้นคว้า จนถึงขั้นตอนสำคัญ	เรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนปฏิบัติ 1.2 อบรมให้ความรู้การสร้างเครื่องมือวัดผลสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1.3 อบรมให้ความรู้การประเมินผลรายงานและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%) 2.1 ศึกษาดูงาน 2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามผล และรับทราบปัญหา เพื่อร่วมกันหาวิธีแก้ไข 3. การพัฒนาตนเอง (70%) 3.1 ส่งเสริมให้ครูตรวจสอบและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ 3.2 วางแผนการวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมการวัดพฤติกรรมที่

องค์ประกอบ การจัด การเรียนรู้ เชิงรุก	วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)	การออกแบบโปรแกรม โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10
	คือ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เรียน	นักเรียนแสดงออก เช่น ความตั้งใจ ความมีน้ำใจต่อเพื่อน ความอดทน มุ่งมั่น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะ สามารถวัดได้จากการสังเกต พฤติกรรมของนักเรียน โดยการวัด และประเมินผล ต้องสอดคล้องแสดง ถึงผลการจัดการเรียนรู้ ตาม จุดประสงค์การเรียนรู้ 3.3 วัดผลและประเมินผลผู้เรียน อย่างเป็นระบบ ในช่วงก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน 3.4 ใช้กระบวนการ PLC ติดตาม และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง

จากตาราง 20 ผู้วิจัยได้นำวิธีปฏิบัติที่ดีที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาออกแบบโปรแกรม
การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
โดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10 และได้กำหนดระยะเวลาสำหรับแต่ละโมดูล ให้สอดคล้องตาม
ความต้องการจำเป็น ดังในตาราง 21

ตาราง 21 ระยะเวลาดำเนินการโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

โมดูล	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น ($PNI_{modified}$)	กิจกรรม/ วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
-	-	ประชุมชี้แจง	3
-	-	ศึกษาดูงาน	7
1. การออกแบบเนื้อหา เชื่อมโยงกับหลักสูตร	4	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%)	4
		2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%)	7
		3. การพัฒนาตนเอง (70%)	28
2. การบริหารจัดการทรัพยากร	5	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%)	3
		2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%)	5
		3. การพัฒนาตนเอง (70%)	21
3. การพัฒนาวิธีสอนและการ จัดการชั้นเรียน	1	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%)	7
		2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%)	12
		3. การพัฒนาตนเอง (70%)	50
4. การออกแบบการจัด การเรียนรู้	3	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%)	5
		2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%)	9
		3. การพัฒนาตนเอง (70%)	35
5. การวัดและประเมินผลการ เรียนรู้	2	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%)	6
		2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%)	10
		3. การพัฒนาตนเอง (70%)	48
-	-	ประชุมสรุป	3
รวมระยะเวลา			263

จากตาราง 21 พบว่า ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาสำหรับการดำเนินกิจกรรมของ
โปรแกรมฯ ตามหลักการ 70 : 20 : 10 โดยโปรแกรมฯ ใช้ระยะเวลาดำเนินการทั้งหมด 263 ชั่วโมง

2.2 ผลการพัฒนาโปรแกรม

ผู้วิจัยทำการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม และได้ร่างของโปรแกรม ดังนี้

ร่าง

โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1. แนวคิดและหลักการ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกช่วงวัย โดยเน้นการสร้างคนที่มีความรู้ ทักษะชีวิต และสามารถปรับตัวกับสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งการจัดการเรียนรู้จึงต้องปรับให้ทันสมัย โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ผ่านกิจกรรมที่หลากหลายและสอดคล้องกับชีวิตจริง (หน่วยศึกษานิเทศ สพฐ., 2562; วิจารณ์ พานิช, 2555) สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตามบริบทของตน (สำนักบริหารงานมัธยมศึกษา สพฐ., 2558) และครูคือบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ครูในยุคใหม่ต้องสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมให้นักเรียนคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประยุกต์ความรู้ในการดำเนินชีวิตได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่มีนโยบายส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะตามหลักสูตร (กลุ่มนโยบายและแผน สพม.มหาสารคาม, 2565) อย่างไรก็ตามยังพบว่า ครูส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ถูกต้อง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาโปรแกรมเพื่ออบรมและเสริมสร้างศักยภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเสริมสร้างคุณภาพวิชาชีพครูให้มั่นคงและเป็นที่ยอมรับในสังคม (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561)

โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามพัฒนาขึ้น โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methodology) ผู้วิจัยได้ศึกษา

เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและหน่วยงานด้านการศึกษาหลากหลาย เพื่อกำหนด องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาทั้งหมด 5 โมดูล (Boston University for Teaching & Learning, 2024; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554; สุพิช ชัยมงคล, 2556; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562; วัฒนา บุดดีสี, 2565) ประกอบด้วย โมดูลที่ 1 การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร โมดูลที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากร โมดูลที่ 3 การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน โมดูลที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และ โมดูลที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พัฒนาครูโดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10 มีวิธีการพัฒนาครู 3 วิธี (Nadler, 1989; กระทรวงศึกษาธิการ, 2540; ยนต์ ชุ่มจิต, 2550; กิตติมา ปรีดีติลล, 2551; มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551; เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, 2552; McCall, Lombrado & Morrison, 1988) คือ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงานและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) การพัฒนาตนเอง โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ (สุ มิตรา พงศธร, 2550; ไท คำล้าน, 2551; ปริญญามีสุข, 2552; ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์, 2553; สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554) คือ 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและสาระสำคัญ 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ระยะเวลาการดำเนินการ โปรแกรม รวมทั้งสิ้น 163 ชั่วโมง โดยประมาณ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ตามบริบทของพื้นที่ ตาม ความเหมาะสม

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

- 2.1 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.2 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตรได้
- 2.3 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกได้
- 2.4 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาวิธีการสอนและจัดการชั้นเรียนในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุกได้
- 2.5 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้
- 2.6 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถวัด ประเมินผลผู้เรียนสำหรับการเรียนรู้เชิงรุก ได้

3. เนื้อหาของโปรแกรม

3.1 โมดูลที่ 1 การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร

3.1.1 การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.1.2 การบูรณาการองค์ความรู้ในสาระการเรียนรู้อื่น ๆ หรือสาระท้องถิ่น เพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.1.3 การวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อกำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน วิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียน การวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ การกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรม การเรียนรู้

3.1.4 การกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นการสร้างองค์ความรู้เพิ่มในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เทคนิคการส่งเสริมผู้เรียนในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

3.2 โมดูลที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากร

3.2.1 การวางแผนกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบ

3.2.2 การบริหารจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.2.3 การบริหารจัดการด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.2.4 การส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.2.5 การอบรมครูด้านการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ ให้มีความทันสมัยและน่าสนใจ

3.2.6 การอบรมครูด้านการใช้ห้องปฏิบัติการ และวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนรู้

3.3 โมดูลที่ 3 การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน

3.3.1 ความหมาย ความสำคัญ ประโยชน์ และวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.3.2 อบรมครูด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนที่เน้นทักษะการคิด พัฒนาการคิดของนักเรียน การปฏิบัติจริงและการนำไปประยุกต์ใช้การจัดการกิจกรรม การเรียนรู้

3.3.3 การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของครูต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.3.4 บทบาทครู ผู้เรียน และการจัดการชั้นเรียนสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.4 โมดูลที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้

3.4.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

3.4.2 การออกแบบกระบวนการศึกษาค้นคว้า และการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้และร่วมทำงานกับกลุ่มเพื่อน

3.4.3 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.5 โมดูลที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3.5.1 การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อบรมให้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

3.5.2 การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลเกณฑ์รูบิค score เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนปฏิบัติ

3.5.3 การสร้างเครื่องมือวัดผลสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.5.4 การประเมินผล รายงานและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4. กิจกรรมการพัฒนา

ระยะเวลาดำเนินการโปรแกรม

โมดูล	กิจกรรม/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
-	ประชุมชี้แจง	3
-	ศึกษาดูงาน	7
1. การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%)	4
	2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%)	7
	3. การพัฒนาตนเอง (70%)	28
2. การบริหารจัดการทรัพยากร	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%)	3
	2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%)	5
	3. การพัฒนาตนเอง (70%)	21
3. การพัฒนาวิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%)	7
	2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%)	12
	3. การพัฒนาตนเอง (70%)	50
4. การออกแบบการจัดการเรียนรู้	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%)	5
	2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%)	9
	3. การพัฒนาตนเอง (70%)	35

โมดูล	กิจกรรม/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%)	6
	2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%)	10
	3. การพัฒนาตนเอง (70%)	48
-	ประชุมสรุปผลการพัฒนาครู	3
รวมระยะเวลา		263

5. การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลของโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีรายละเอียดดังนี้

5.1 การวัดด้านพุทธิพิสัย วัดโดยวิธีการทดสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวัด คือ แบบทดสอบ ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อวัดความรู้ตามเนื้อหาโปรแกรมที่ได้อบรม แต่ละโมดูล (หน่วยงานต้นสังกัดออกแบบการวัด และสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อบรม)

5.2 การวัดพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย วัดโดยวิธีการประเมินพฤติกรรม

5.3 การวัดพฤติกรรมด้านจิตพิสัย วัดโดยวิธีการสังเกตพฤติกรรม เครื่องมือที่ใช้ในการวัด คือ แบบสังเกตพฤติกรรม

2.3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม เสนอต่อคณะผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม รายละเอียดปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. แนวคิดและหลักการ						
1.1 แนวคิดและหลักการ แสดงถึง ที่มาหรือเหตุผลในการพัฒนาโปรแกรม	4.20	0.45	มาก	4.20	0.45	มาก
1.2 แนวคิดและหลักการ แสดงถึง สภาพปัญหาและความจำเป็นในการ พัฒนาโปรแกรม	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
1.3 แนวคิดและหลักการ อธิบาย เกี่ยวกับเนื้อหาของโปรแกรม	4.20	0.45	มาก	4.00	0.00	มาก
1.4 แนวคิดและหลักการ อธิบาย เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
1.5 แนวคิดและหลักการ อธิบาย เกี่ยวกับระยะเวลาของโปรแกรม	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
รวม	4.40	0.50	มาก	4.28	0.46	มาก
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม						
2.1 ครอบคลุมการพัฒนาครู ด้านพุทธิพิสัย	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 ครอบคลุมการพัฒนาครู ด้าน ทักษะพิสัย	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
2.3 ครอบคลุมการพัฒนาครู ด้านจิตพิสัย	4.20	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก
2.4 วัตถุประสงค์สอดคล้องกับ ตัวชี้วัดและเนื้อหาแต่ละโมดูล	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2.5 วัตถุประสงค์สามารถวัดและ ประเมินผลตามวัตถุประสงค์ได้	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.80	0.41	มากที่สุด	4.56	0.51	มากที่สุด
3. เนื้อหาของโปรแกรม						

โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3.1 โมดูลที่ 1 การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2 โมดูลที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากร	4.80	0.45	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก
3.3 โมดูลที่ 3 การพัฒนาวิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.4 โมดูลที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
3.5 โมดูลที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
3.6 ชื่อโมดูลและเนื้อหาแต่ละโมดูล	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.7 เนื้อหาและตัวชี้วัดแต่ละโมดูล	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
3.8 เนื้อหาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง	4.00	0.00	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
3.9 เนื้อหาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
3.10 เนื้อหาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภายนอก	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
รวม	4.40	0.49	มาก	4.38	0.49	มาก
4. กิจกรรมการพัฒนา						
4.1 การประชุมชี้แจงโปรแกรม	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
4.2 การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
4.4 การพัฒนาตนเอง จากประสบการณ์การปฏิบัติ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด

โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพหุศาสตรคาม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4.5 การใช้กระบวนการ PLC ในการพัฒนางานตามโปรแกรม	4.00	0.00	มาก	4.40	0.55	มาก
4.6 กิจกรรมการพัฒนามีความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ	4.20	0.45	มาก	4.20	0.45	มาก
4.7 กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรมโดยภาพรวม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4.8 ระยะเวลาที่ใช้โดยภาพรวม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
4.9 ระยะเวลาที่ใช้สำหรับแต่ละกิจกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.10 ความเชื่อมโยงระหว่างการนำความรู้สู่การปฏิบัติและเรียนรู้จากประสบการณ์	4.20	0.45	มาก	4.40	0.55	มาก
รวม	4.52	0.50	มากที่สุด	4.58	0.50	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผลโปรแกรม						
5.1 สอดคล้องและเชื่อมโยงตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.40	0.55	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2 วิธีการวัดและประเมินผลสามารถวัดและประเมินผลได้ตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
5.3 เครื่องมือวัดผลด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย	4.40	0.55	มาก	4.40	0.55	มาก
5.4 เกณฑ์การประเมินผลด้านทักษะพิสัย	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5.5 เกณฑ์การประเมินผลด้านจิตพิสัย	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
รวม	4.56	0.51	มากที่สุด	4.52	0.51	มากที่สุด
โดยรวม	4.51	0.50	มากที่สุด	4.47	0.50	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มหาสารคาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$,
S.D. = 0.50) และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม สามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการจัดการ
เรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ 0.27 ($PNI_{modified} = 0.27$) เรียงลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน ($PNI_{modified} = 0.37$) ลำดับที่ 2 ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.34$) ลำดับที่ 3 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.28$) ลำดับที่ 4 ด้านการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร ($PNI_{modified} = 0.23$) และลำดับที่ 5 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ($PNI_{modified} = 0.19$) ตามลำดับ

2. โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร โมดูลที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรทำงานและการจัดการเรียนรู้ โมดูลที่ 3 การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน โมดูลที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และโมดูลที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ วิธีการพัฒนาครู ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง ใช้ระยะเวลาในการดำเนินโปรแกรมรวม 263 ชั่วโมง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีความเหมาะสม โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.50) และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50)

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีสภาพปัจจุบันโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่ามีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าสภาพปัจจุบัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงบทบาทของครูและนักเรียน ครูเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวกและกระตุ้นให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนนักเรียนเปลี่ยนจากการนั่งฟังครูถ่ายทอดความรู้ เป็นการลงมือเรียนรู้

ด้วยตนเอง ตั้งแต่การวางแผน การเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้า การสรุปผล การอภิปรายผล เพราะการเรียนรู้เชิงรุก เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง และเป็นผู้กระตือรือร้นในการเรียนรู้และสร้างความรู้ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จึงเป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญ เพราะการเปลี่ยนบทบาทของครูและนักเรียน จะต้องปรับเปลี่ยนบนพื้นฐานของเหตุผลและความเข้าใจ และสร้างความตระหนักให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน ลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่กล่าวมา สอดคล้องกับ Shenker, Goss & Bearstein (1996) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งลดการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนสู่ผู้เรียนให้น้อยลง และพัฒนาทักษะให้เกิดกับผู้เรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียนโดยลงมือกระทำมากกว่านั่งฟังเพียงอย่างเดียว ผู้เรียนมีส่วนในกิจกรรม เช่น อ่าน อภิปราย และเขียน ผู้เรียนได้พัฒนาการคิดระดับสูงในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผล การนำไปใช้ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในปัจจุบัน ยังคงไม่สมบูรณ์ ในโรงเรียนหลายแห่งที่ยังต้องการการพัฒนาในด้านนี้ จึงทำให้ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ อภิवास โพธิตาทอง (2563) ซึ่งได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของ วทันวิภา บุตติสี (2565) ซึ่งได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม เท่ากับ 0.27 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาวิธีการสอน และการจัดการชั้นเรียน ลำดับที่ 2 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ลำดับที่ 3 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ลำดับที่ 4 ด้านการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร และลำดับที่ 5 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ชูติกาญจน์ นามโร และสุทธิพงศ์ หกสุวรรณ (2567) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการศึกษาด้านความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดขั้นสูง ซึ่งเป็นการพัฒนาวิธีสอนมีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับที่ 1

2. โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) แนวคิดและหลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร โมดูลที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรทำงานและการจัดการเรียนรู้ โมดูลที่ 3 การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน โมดูลที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และโมดูลที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และได้พัฒนาโปรแกรมซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นใช้วิธีการพัฒนาครู 3 วิธี ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีความเหมาะสม โดยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เฉลิมพล สุปัญญาบุตร (2562) อภิवास โพธิ์ตาทอง (2563) และวัธนวิภา บุคดีสี (2565) ซึ่งได้พัฒนาโปรแกรมสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และมีผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีผลการประเมินความเป็นไปได้ของโปรแกรม อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรียงลำดับความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน ลำดับที่ 2 ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ลำดับที่ 3 ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ลำดับที่ 4 ด้านการออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร และลำดับที่ 5 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ตามลำดับ ผู้บริหารสามารถนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นนี้ไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้

1.2 โปรแกรมที่พัฒนาขึ้น มีระยะเวลาการดำเนินงานโปรแกรมโดยภาพรวม 263 ชั่วโมง ซึ่งสามารถปรับได้ตามความเหมาะสม และตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา

1.3 การวัดและประเมินผลของโปรแกรม ในส่วนของการวัดพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย
ควรมีการสร้างแบบทดสอบให้สอดคล้องกับเนื้อหาของโปรแกรม ที่นำมาใช้อบรมให้แก่ครู

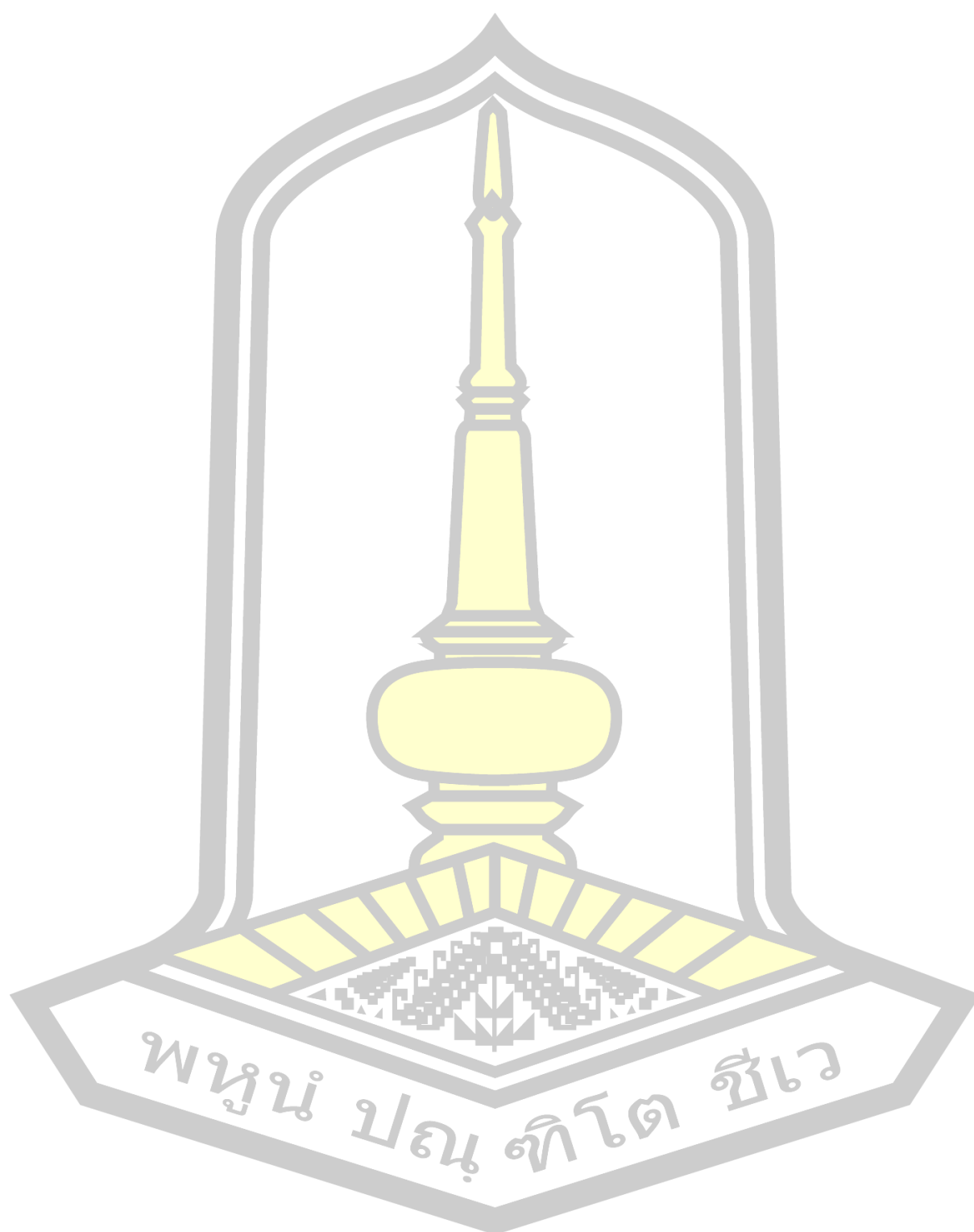
1.4 เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวัดพฤติกรรมด้านทักษะพิสัยและจิตพิสัย ที่ได้นำเสนอ
ในโปรแกรมนี้ ในการนำไปใช้ สามารถประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียนที่มี
ประสิทธิภาพสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้ได้วิธีการจัดการสอนสอดคล้องกับความต้องการ
จำเป็น

2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สอดแทรกการบูรณาการ
สาระการเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่สามารถน้อมนำนักเรียน ให้ได้เรียนรู้ภูมิปัญญา
และปลูกฝังการรักท้องถิ่นได้ในขณะเดียวกัน





บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ฉัตรแก้ว. (2562). *การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคประเทศไทย 4.0 ของครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยครุสุริยเทพ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *การปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: ครุสภาลาดพร้าว.
- . (2552). *แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. (2565). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2565. จาก https://www.ses26.go.th/?page_id=22319.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2551). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.
- เฉลิมพล สุปัญญาบุตร. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไท คำล้าน. (2551). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2555). *รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในการศึกษาทางไกล ทนอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน ประจำปี 2555 ในโครงการบริการวิชาการแก่สังคม มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- นพพร ชลารักษ์. (2558). *บทบาทของครูกับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 9(1): 64-71.
- นิศา ชูโต. (2548). *การวิจัยเชิงคุณภาพ พิมพ์ครั้งที่ 3*. กรุงเทพฯ: พรินต์โปร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2551). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- . (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2555). *การทำให้พนักงานเกิดความรักในงาน*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2567. จาก <https://prakal.wordpress.com/>.

- ประภาพรรณ เอี่ยมสุภชาติ. (2548). การพัฒนาพฤติกรรมกลาแสดงออกของเด็กปฐมวัย. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 6(1): 20-24.
- ปริญญา มีสุข. (2552). ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พชรวิทย์ จันทรศิริสร. (2562). นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่. *มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- พนมนคร มีราคา. (2559). ครูต้องมีลักษณะอย่างไร...ในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 5(2): 23-35.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2551). *แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (พ.ศ. 2551-2555)*. ค้นเมื่อ 13 กันยายน 2561, จาก http://mslib.kku.ac.th/elib/multim/books/Accounting2562/RODJANA%20JANPLENG/pdf/06_ref.pdf
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุภาลัย มะลิซ้อน. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัชนี กัลยาวิทย์ และอัจฉรา ธารอุไรกุล. (2545). *การวิเคราะห์และการออกแบบระบบคอมพิวเตอร์สมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- วัธนวิภา บุตติสี. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

- ศักดิ์นรินทร์ นิลรัตน์ศิริกุล. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก : กรณีศึกษา สหวิทยาเขตสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2561). *แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561 - 2564).* กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร.
- สถาพร พุทธิภูมิกุล. (2555). คุณภาพผู้เรียน...เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ (QUALITY OF STUDENTS DERIVED FROM ACTIVE LEARNING PROCESS). *วารสาร การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 6(2): 1-13.
- สัญญา ภัทรกร. (2552). *ผลการจัดการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวาที่มีผลต่อความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่องความน่าจะเป็น. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุทินันท์ สุวรรณวิจิตร. (2567). การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวในสังคมไทย. *วารสารกวีานพะเยา*, 1(3), 51-59.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2552). *การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. (2564). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.* [ออนไลน์]. จาก: <https://www.ses26.go.th/>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 มีนาคม 2565].
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *การพัฒนากระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *จากจุดเน้นการพัฒนาผู้เรียน...สู่ชั้นเรียนการจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- . (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้. สืบค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2567. จาก http://academic.obec.go.th/images /document/1603180137_d_1.pdf.*

- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2558). *แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2561). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2560). *การประเมินเพื่อการเรียนรู้ : การตั้งคำถามและการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุพิช ชัยมงคล. (2556). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในพื้นที่สูง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุมิตรา พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร. สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย*, 2(79): 15-23.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *องค์ประกอบของโปรแกรม*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น Needs Assessment Research*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- หรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิวาส โพธิ์ตาทอง. (2563). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัญฉริยา ศรีกู และ ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2567). *โปรแกรมพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูภาษาไทยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. *วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์*, 9(3): 15-28.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2559). *การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10*

Learning Model = Competency Based 70:20:10 Learning Model. กรุงเทพฯ:
เอส อาร์ เซ็นเตอร์.

อิสเรศ พิพัฒน์มงคลพร. (2542). *รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุ้นตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษา*
นอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

Bar, M. J., & Keating, L. A. (1990). *Developing Effective Student Services Program*.
California: Jossey-Bass.

Barratt, Carolyn, et al. (2013). *How to Develop a Training Program on the Job*.
Date to Accessed (12 January 2013). Retrieved from <http://www.wikihow.com/Develop-a-Training-Program-on-the-Job>.

Bonwell, C. C. (2003). *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom (Online)*
Availble. www.active-learning-site.com

Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active Learning: Creating Excitement in the*
Classroom. ASHE-ERIC Higher Education Report. Washington DC.: School of
Education and Human Development, George Washington University
Boston University for Teaching & Learning. (2024). *Active Learning*. Date to
Accessed 8 July 2024. Retrieved from [https://www.bu.edu/ctl/](https://www.bu.edu/ctl/ctl_resource/active-learning-teaching-guide/)
[ctl_resource/active-learning-teaching-guide/](https://www.bu.edu/ctl/ctl_resource/active-learning-teaching-guide/).

Charlton, B. G. (2009). Clever sillies: Why high IQ people tend to be deficient in
common sense. *Medical Hypotheses*, 73(6): 867-70.
DOI:10.1016/j.mehy.2009.08.016

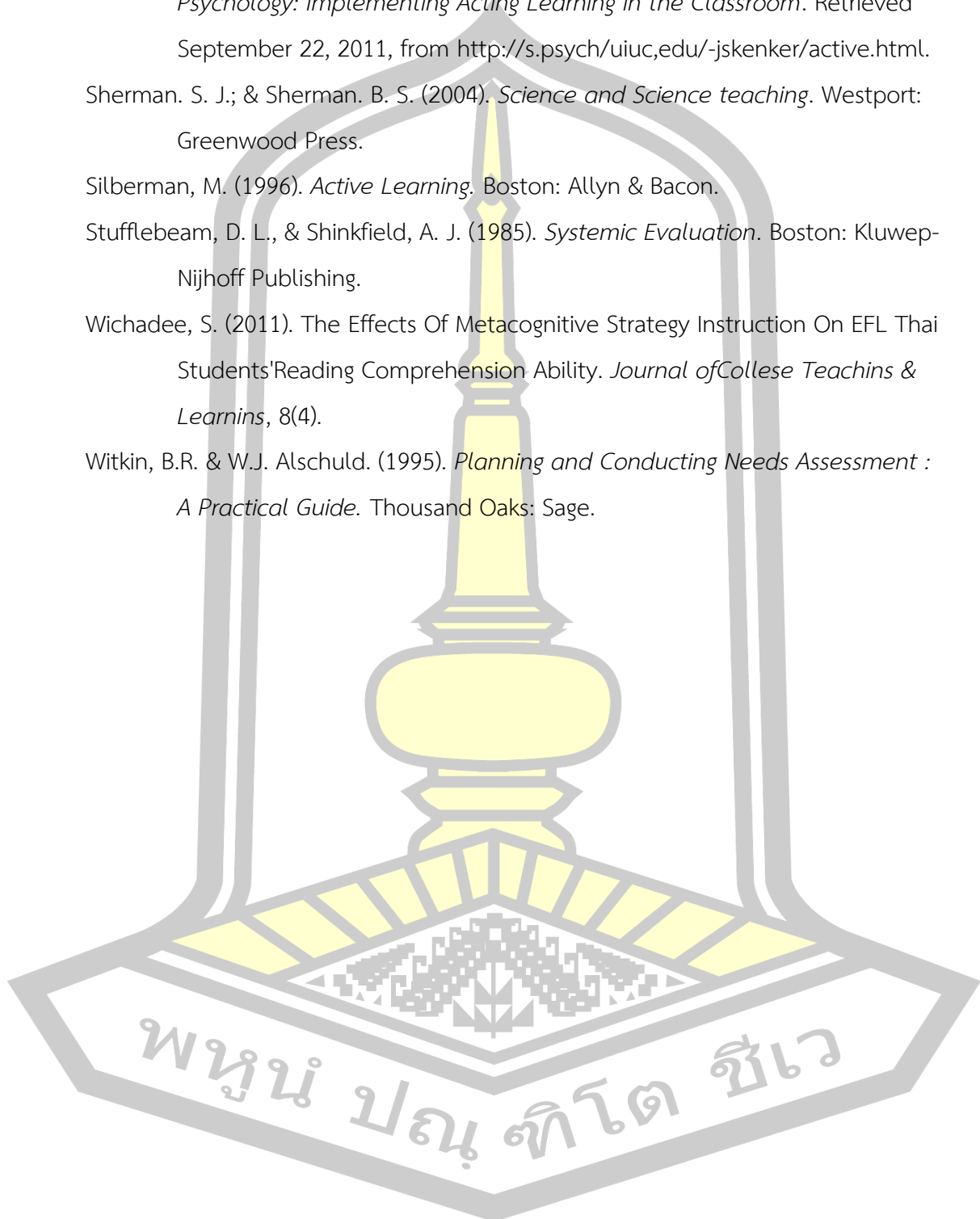
Clark, J. H. (1991). Using visual organizers to focus on thinking. *Journal Of Reading*,
34(7): 526-534.

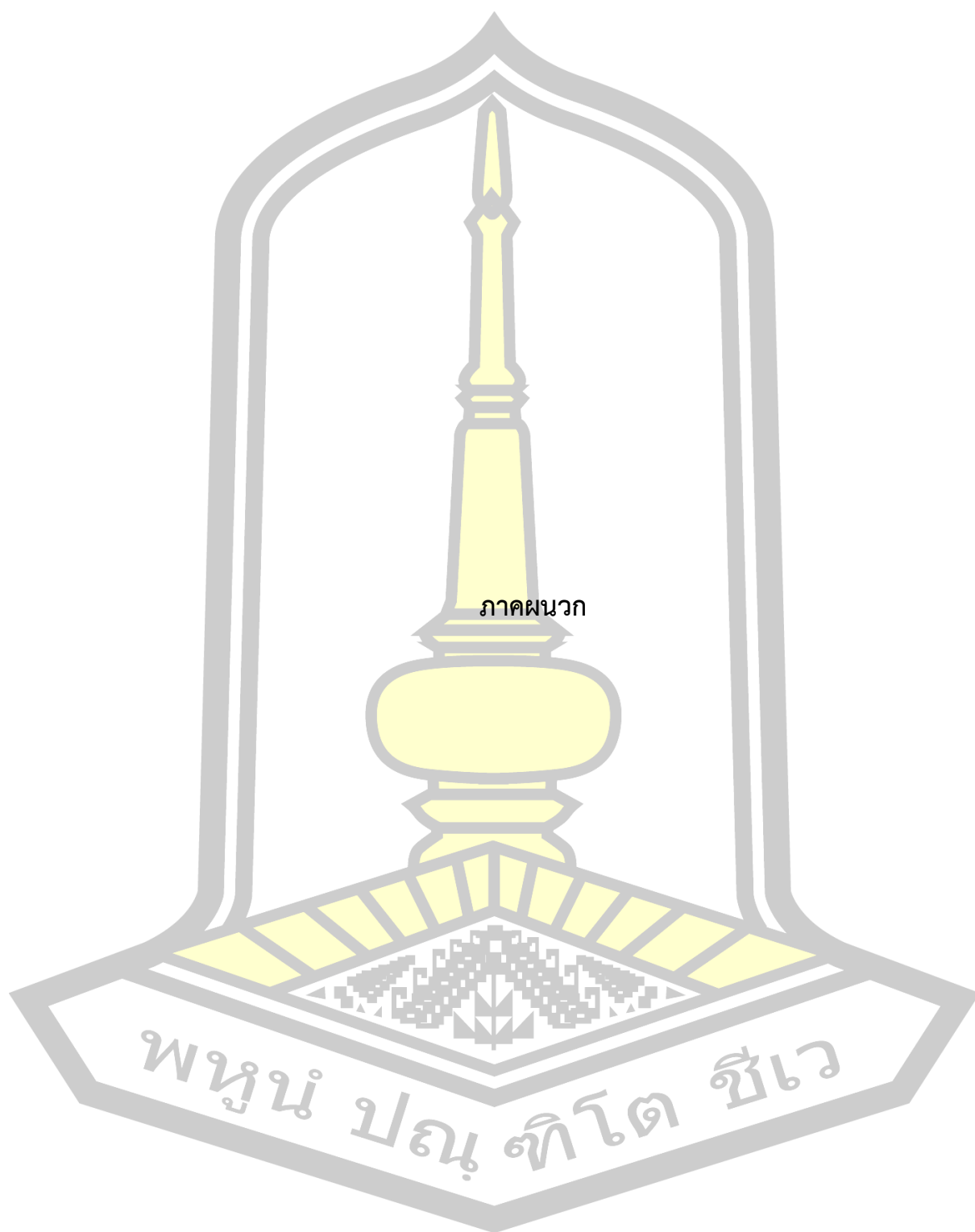
Cooperstein, S. E., & Kocavar-Weidinger, E. (2004). Beyond active learning: A
constructivist approach to learning. *Reference Services Review*, 32(2):
141-148.

- Darling- Hammond, L., & McLaughlin, M. W. (2011). Policies That Support Professional Development in an Era of Reform. *Phi Delta Kappan*, 92(6).
DOI:10.1177/003172171109200622
- Day, C. (1999). *Developing Teachers : The Challenges of Lifelong Learning*. London: Falmer Press.
- Dean, N. H. (1991). *The cost-effectiveness of distance education for teacher training*. Cambridge, Mass: BRIDGES.
- DeSimone, R. L. (2011). *Human Resource Development*. 6th ed. Independence, KY: Cengage Learning.
- Dogani, B. (2023). Active learning and effective teaching strategies. *International Journal of Advanced Natural Sciences and Engineering Researches*, 7(4): 136–142. from <https://doi.org/10.59287/ijanser.578>
- Doyle, W., & Ponder, G. A. (1977-1978). The practicality ethic in teacher decision-making. *Interchange*, 8(3): 1–12. <https://doi.org/10.1007/BF01189290>
- Felder, R. M., & Brent, R. (2009). *Active Learning: An Introduction*. (online)
Available:[http://www4.ncsu.edu/unity/lockers/users/f/felder/public/Papers/ALpaper \(ASQ\).pdf](http://www4.ncsu.edu/unity/lockers/users/f/felder/public/Papers/ALpaper%20(ASQ).pdf) (เข้าถึงข้อมูลเมื่อ 14/10/2565)
- Guskey, T. R., & Yoon, K. S. (2009). What works in professional development?. *Phi Delta Kappan*, 90(7): 495-500.
- Guskey, T. R. (2002). “Professional development and teacher change.”. *Teachers and teaching: Theory and practice* 8, 3: 381-391.
- Hough, M. (2011). Libraries as iCentres: Helping Schools. *ACCESS*, 25(1): 5-9.
- Jennings, C., & Wagnier, J. (2010). *Effective learning with the 70:20:10 framework*. The 70:20:10 Forum.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3): 607–610.
- Lembo, L. T. (2010). “Preserving Child Centered Education in the era of NCLB : A Case Study of one School’s Efforts,”. *Dissertation Abstracts International*. 70(7): 1218-A.
- Lieberman, A. (1995). Practices that support teacher development: transforming conceptions of professional learning. *Phi Delta Kappan*, 76: 591–596.

- Lieberman, A. (1996). *Practices that support teacher development: Transforming conceptions of professional learning*. In McLaughlin, M. & Oberman, I. (Eds.), *Teacher learning: New policies, new practices* (pp. 185-201), New York: Teachers College Press.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (1996). *The career architect development planner*. Minneapolis, MN: Lominger.
- Margonis, F. (2007). "Reconstructing Pragmatism to Address Racial Injustice," *Journal of Philosophy of Education*. 41(1): 141-149.
- McCall, M. W., Lombardo, M. M., & Morrison, A. M. (1988). *The lessons of experience: How successful executives develop on the job*. Lexington, MA: Lexington Books.
- McEvoy, B. (1985). *Everyday acts: Staff development as continuous information routines*. Paper Presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. Chicago: April.
- Meyers, C., & Jones, T. (1993). *Promoting active Learning: Strategies for the college classroom*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Moore, F. L. (2004). "Perspective on the Critical Factors for Student Success in Developmental Education : Instructors and Student Speak,". *Dissertation Abstracts International*, 65(3): 809-A.
- Munna, A. S., & Kalam, M. A. (2021). Teaching and learning process to enhance teaching effectiveness: a literature review. *International Journal of Humanities and Innovation (IJHI)*, 4(1): 1-4. from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED610428.pdf>.
- Nadler, L. (1989). *Corporate Human Resource Development*. New York: Van Nostrand Reinhold Company.
- Prince, M. (2004). Does Active Learning Work? A Review of the Research. *Journal of Engineering Education*, 93(3): 223-232.
- Sheffield Hallam University. (2000). *Active Teaching and Learning Approaches in Science*: Workshop ORIC Bangkok. Photocopied.

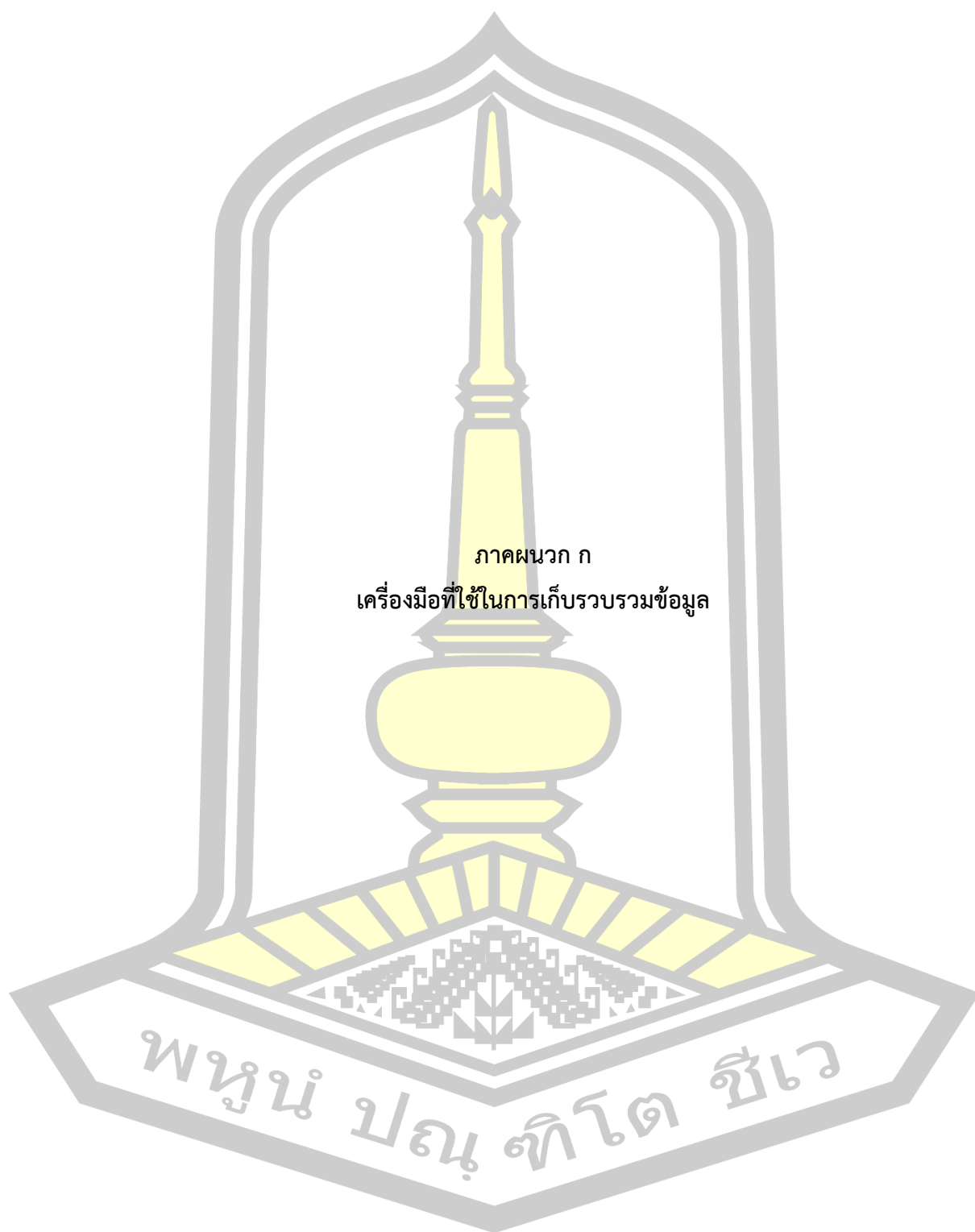
- Shenker, J. I., Goss, S. A., & Bernstein, D. A. (1996). *Instructor's Resource Manual for Psychology: Implementing Active Learning in the Classroom*. Retrieved September 22, 2011, from <http://s.psych.uiuc.edu/~jskenker/active.html>.
- Sherman, S. J.; & Sherman, B. S. (2004). *Science and Science teaching*. Westport: Greenwood Press.
- Silberman, M. (1996). *Active Learning*. Boston: Allyn & Bacon.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (1985). *Systemic Evaluation*. Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Wichadee, S. (2011). The Effects Of Metacognitive Strategy Instruction On EFL Thai Students' Reading Comprehension Ability. *Journal of College Teachers & Learners*, 8(4).
- Witkin, B.R. & W.J. Alschuld. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessment : A Practical Guide*. Thousand Oaks: Sage.





ภาคผนวก

พูน ปณ จิต ชีเว



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พหุณํ ปณฺ ทิโต ชีเว

**แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มหาสารคาม ประกอบการวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
มหาสารคาม**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ ตามสภาพปัจจุบันที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของท่าน การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อ ใด ๆ ต่อตัวท่านแต่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้พัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม หากท่านต้องการข้อมูลใด ๆ เพิ่มเติม กรุณาติดต่อโดยตรงที่ นางสาวจินตนา สมเสียง หมายเลขโทรศัพท์ 080 – 1524259 และ E – mail Address : J.somsieng@gmail.com

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจินตนา สมเสียง

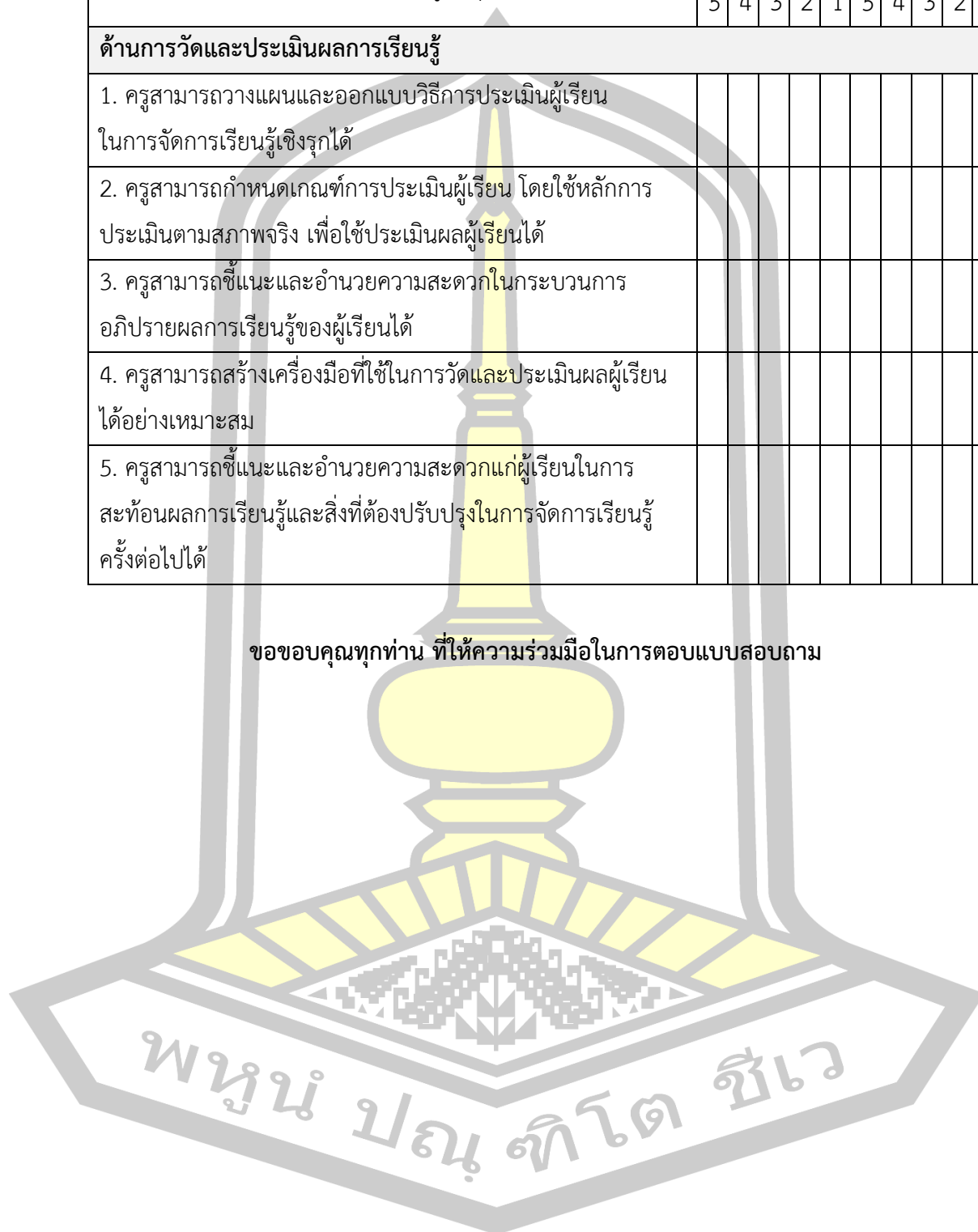
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ จิตโต ชีเว

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้										
1. ครูสามารถวางแผนและออกแบบวิธีการประเมินผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้										
2. ครูสามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินผู้เรียน โดยใช้หลักการประเมินตามสภาพจริง เพื่อใช้ประเมินผลผู้เรียนได้										
3. ครูสามารถชี้แนะและอำนวยความสะดวกในกระบวนการอภิปรายผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้										
4. ครูสามารถสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม										
5. ครูสามารถชี้แนะและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการสะท้อนผลการเรียนรู้และสิ่งที่ต้องปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้ครั้งต่อไปได้										

ขอขอบคุณทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



แบบสัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 ประกอบการวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการให้สัมภาษณ์วิธีปฏิบัติที่ดีด้านการจัดการ
 เรียนรู้เชิงรุก ซึ่งการสัมภาษณ์ครั้งนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อใด ๆ ต่อตัวท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการ
 นำไปใช้พัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษามหาสารคาม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจินตนา สมเสียง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ จิตโต ชีเว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวจินตนา สมเสียง

สถานที่

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

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ตำแหน่ง..... วิทยาลัย.....

คุณวุฒิการศึกษา.....ประสบการณ์ทำงาน.....

โรงเรียน.....สังกัด.....

สถานที่

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

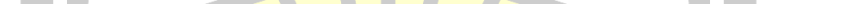
1. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการออกแบบเนื้อหา
เชื่อมโยงกับหลักสูตร และในประเด็นต่อไปนี้

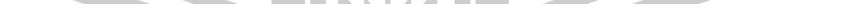
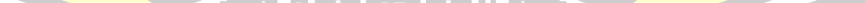
1.1 การพัฒนาครูให้สามารถวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อกำหนดพฤติกรรม
การเรียนรู้ของผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

1.2 การพัฒนาครูให้สามารถบูรณาการองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับสาระการเรียนรู้หลักให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.3 การพัฒนาครูให้สามารถกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นการสร้างองค์ความรู้เพิ่มเติมและเชื่อมโยงกับมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตร

.....





.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการบริหารจัดการทรัพยากร และในประเด็นต่อไปนี้

2.1 การพัฒนาครูให้สามารถใช้สื่อการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอดได้ง่ายและชัดเจน

2.2 การพัฒนาครูให้สามารถจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

2.3 การพัฒนาครูให้สามารถนำชุมชนหรือหน่วยงานอื่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเหมาะสม

3. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน และในประเด็นต่อไปนี้

3.1 การพัฒนาครูให้มีทักษะในการพูดเพื่อเสริมแรงทางบวกให้แก่ผู้เรียน

3.2 การพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้คำถาม หรือการพูดเพื่อกระตุ้นและโน้มน้าวผู้เรียน

3.3 การพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างสมบูรณ์และเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์



4. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และในประเด็นต่อไปนี้

4.1 การพัฒนาครูให้สามารถออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการศึกษาค้นคว้า และสร้างองค์ความรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

4.2 การพัฒนาครูให้สามารถกำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม

4.3 การพัฒนาครูให้สามารถกำหนดขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าอย่างเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติของผู้เรียน

5. ท่านมีวิธีการอย่างไรในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และในประเด็นต่อไปนี้

5.1 การพัฒนาครูให้สามารถชี้แนะและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนในการสะท้อนผลการเรียนรู้และสิ่งที่ต้องปรับปรุงในการจัดการเรียนรู้ครั้งต่อไปได้

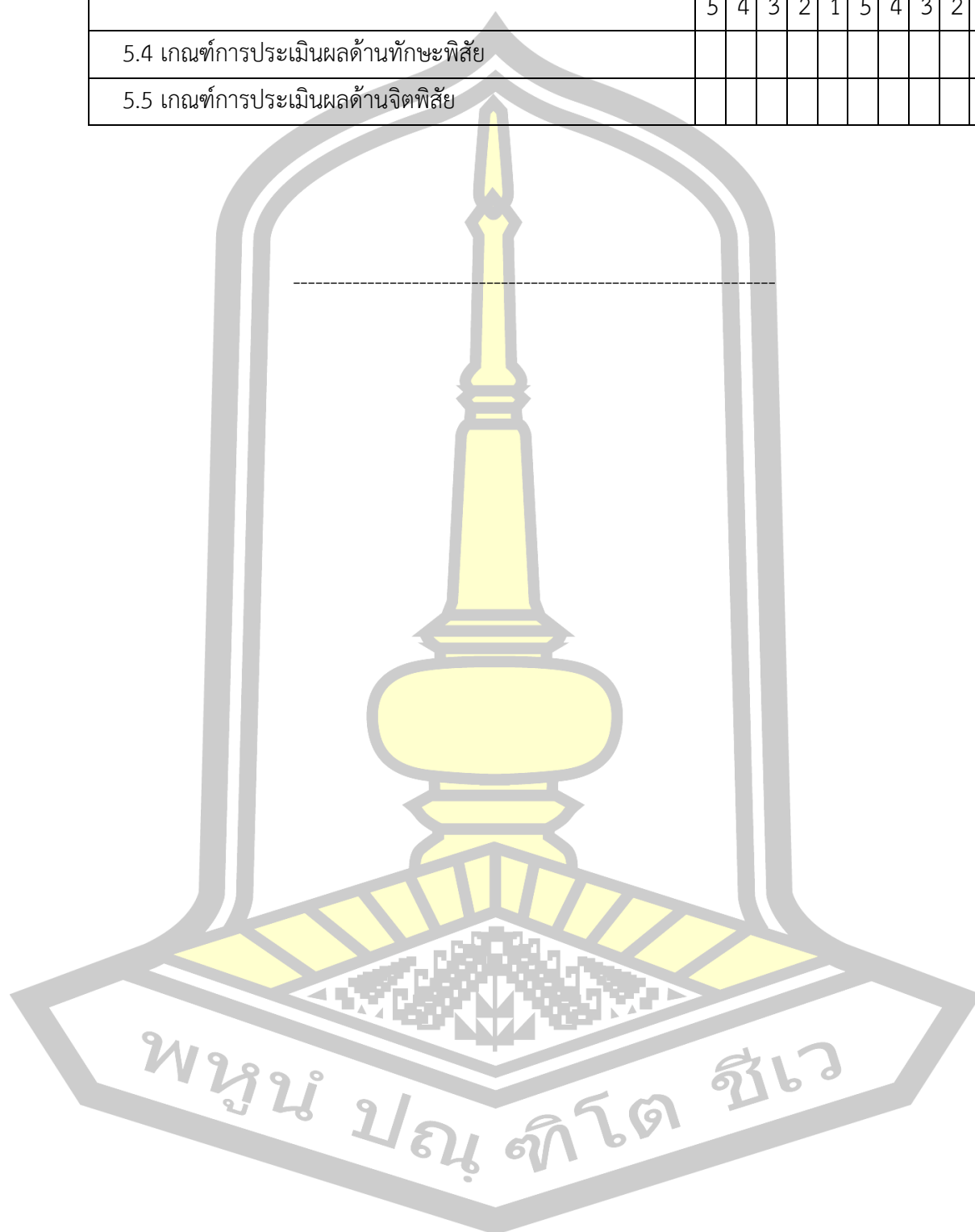
5.2 การพัฒนาครูให้สามารถสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

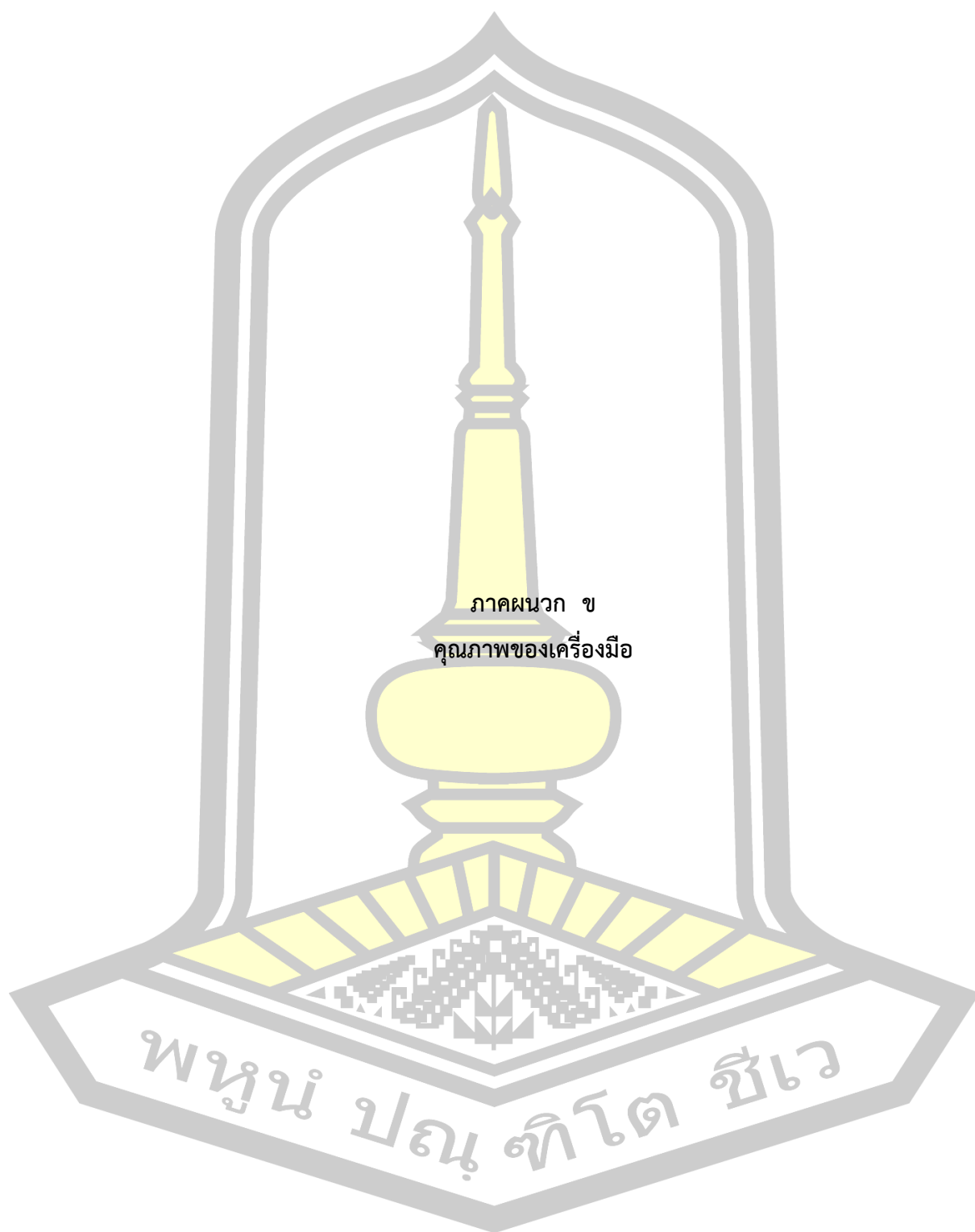
5.3 การพัฒนาครูให้สามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินผู้เรียนโดยใช้หลักการประเมินตามสภาพจริง เพื่อใช้ประเมินผลผู้เรียนได้

พจนัน ปณฺ จิตโต ชิวเว

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. เนื้อหาของโปรแกรม										
3.1 โมดูลที่ 1 การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร										
3.2 โมดูลที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากร										
3.3 โมดูลที่ 3 การพัฒนาวิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน										
3.4 โมดูลที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้										
3.5 โมดูลที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้										
3.6 ชื่อโมดูลและเนื้อหาแต่ละโมดูล										
3.7 เนื้อหาและตัวชี้วัดแต่ละโมดูล										
3.8 เนื้อหาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง										
3.9 เนื้อหาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน										
3.10 เนื้อหาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหน่วยงานภายนอก										
4. กิจกรรมการพัฒนา										
4.1 การประชุมชี้แจงโปรแกรม										
4.2 การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้										
4.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ										
4.4 การพัฒนาตนเอง จากประสบการณ์การปฏิบัติ										
4.5 การใช้กระบวนการ PLC ในการพัฒนางานตามโปรแกรม										
4.6 กิจกรรมการพัฒนามีความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ										
4.7 กิจกรรมการพัฒนาของโปรแกรมโดยภาพรวม										
4.8 ระยะเวลาที่ใช้โดยภาพรวม										
4.9 ระยะเวลาที่ใช้สำหรับแต่ละกิจกรรม										
4.10 ความเชื่อมโยงระหว่างการนำความรู้ สู่การปฏิบัติและเรียนรู้จากประสบการณ์										
5. การวัดและประเมินผลโปรแกรม										
5.1 สอดคล้องและเชื่อมโยงตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม										
5.2 วิธีการวัดและประเมินผลสามารถวัดและประเมินผลได้ตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม										
5.3 เครื่องมือวัดผลด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย										

รายการประเมิน	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5.4 เกณฑ์การประเมินผลด้านทักษะพิสัย										
5.5 เกณฑ์การประเมินผลด้านจิตพิสัย										





ตาราง 23 ผลการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อกำหนดกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้
 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
 โดยผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะข้อที่เข้าเกณฑ์

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1.1	1.00	3.5	0.60
1.2	0.80	3.6	0.80
1.3	0.80	3.7	0.80
1.4	0.80	4.1	0.80
2.1	0.80	4.2	1.00
2.2	0.60	4.3	0.80
2.3	1.00	4.4	0.80
2.4	0.80	4.5	1.00
2.5	1.00	4.6	0.80
2.6	1.00	4.7	1.00
2.7	1.00	4.8	0.80
2.8	1.00	4.9	1.00
2.9	0.60	4.10	0.80
2.10	1.00	5.1	0.80
3.1	0.80	5.5	1.00
3.2	0.80	5.3	1.00
3.3	0.80	5.4	1.00
3.4	1.00	5.5	1.00

ตาราง 24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ค่าความเชื่อมั่น (α) และสรุปคุณภาพแบบสอบถาม
สภาพปัจจุบัน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy})	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy})	สรุป คุณภาพแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน
1.1	.345	3.5	.490	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ต่ำสุด = 0.282 สูงสุด = 0.871 ค่าความเชื่อมั่น (α) = 0.803
1.2	.317	3.6	.623	
1.3	.415	3.7	.528	
1.4	.398	4.1	.513	
2.1	.771	4.2	.644	
2.2	.818	4.3	.584	
2.3	.501	4.4	.341	
2.4	.855	4.5	.397	
2.5	.593	4.6	.282	
2.6	.413	4.7	.315	
2.7	.659	4.8	.299	Reliability Statistics ➔ Cronbach's Alpha N of Items .80336
2.8	.824	4.9	.303	
2.9	.815	4.10	.473	
2.10	.871	5.1	.557	
3.1	.582	5.5	.363	
3.2	.426	5.3	.454	
3.3	.382	5.4	.406	
3.4	.423	5.5	.348	

ตาราง 25 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ค่าความเชื่อมั่น (α) และสรุปคุณภาพแบบสอบถาม
สภาพที่พึงประสงค์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy})	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy})	สรุป คุณภาพแบบสอบถาม สภาพที่พึงประสงค์				
1.1	.467	3.5	.366	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ต่ำสุด = 0.294 สูงสุด = 0.838				
1.2	.507	3.6	.369					
1.3	.563	3.7	.294					
1.4	.377	4.1	.821					
2.1	.474	4.2	.392	ค่าความเชื่อมั่น (α) = 0.863				
2.2	.322	4.3	.305					
2.3	.434	4.4	.357					
2.4	.838	4.5	.358					
2.5	.784	4.6	.642	➔ Reliability Statistics <table><tr><th>Cronbach's Alpha</th><th>N of Items</th></tr><tr><td>.863</td><td>36</td></tr></table>	Cronbach's Alpha	N of Items	.863	36
Cronbach's Alpha	N of Items							
.863	36							
2.6	.438	4.7	.422					
2.7	.830	4.8	.578					
2.8	.784	4.9	.560					
2.9	.821	4.10	.434					
2.10	.724	5.1	.560					
3.1	.439	5.5	.464					
3.2	.435	5.3	.555					
3.3	.437	5.4	.761					
3.4	.353	5.5	.717					



โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

1. แนวคิดและหลักการ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีส่งผลให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกช่วงวัย โดยเน้นการสร้างคนที่มีความรู้ ทักษะชีวิต และสามารถปรับตัวกับสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งการจัดการเรียนรู้จึงต้องปรับให้ทันสมัย โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ผ่านกิจกรรมที่หลากหลายและสอดคล้องกับชีวิตจริง (หน่วยศึกษานิเทศ สพฐ., 2562; วิจารณ์ พานิช, 2555) สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ตามบริบทของตน (สำนักบริหารงานมัธยมศึกษา สพฐ., 2558) และครูคือบุคลากรหลักในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ครูในยุคใหม่ต้องสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประยุกต์ความรู้ในการดำเนินชีวิตได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ที่มีนโยบายส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะตามหลักสูตร (กลุ่มนโยบายและแผน สพม.มหาสารคาม, 2565) อย่างไรก็ตามยังพบว่า ครูส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ถูกต้อง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาโปรแกรมเพื่ออบรมและเสริมสร้างศักยภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมายของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเสริมสร้างคุณภาพวิชาชีพครูให้มั่นคงและเป็นที่ยอมรับในสังคม (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561)

โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามพัฒนาขึ้น โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methodology) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการและหน่วยงานด้านการศึกษาหลากหลาย เพื่อกำหนดองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาทั้งหมด 5 โมดูล (Boston University for Teaching & Learning, 2024; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554; สุพิช ชัยมงคล, 2556; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562; วทันวิภา บุคตีสี, 2565) ประกอบด้วย โมดูลที่ 1 การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร โมดูลที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากร โมดูลที่ 3 การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน โมดูลที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และ โมดูลที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ พัฒนาครูโดยใช้หลักการ 70 : 20 : 10 มีวิธีการพัฒนาครู 3 วิธี (Nadler, 1989; กระทรวงศึกษาธิการ, 2540; ยนต์ ชุ่มจิต,

2550; กิติมา ปรีดีดิลก, 2551; มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551; เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, 2552; McCall, Lombrado & Morrison, 1988) คือ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 3) การพัฒนาตนเอง โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ (สุมิตรา พงศธร, 2550; ไท คำล้าน, 2551; ปริญญา มีสุข, 2552; ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์, 2553; สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554) คือ 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาและสาระสำคัญ 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ระยะเวลาการดำเนินการโปรแกรม รวมทั้งสิ้น 163 ชั่วโมง โดยประมาณ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ได้ตามบริบทของพื้นที่ ตามความเหมาะสม

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

- 2.1 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
- 2.2 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตรได้
- 2.3 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้
- 2.4 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาวิธีการสอนและจัดการชั้นเรียนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้
- 2.5 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้
- 2.6 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถวัด ประเมินผลผู้เรียนสำหรับการเรียนรู้เชิงรุกได้

3. เนื้อหาของโปรแกรม

- 3.1 โมดูลที่ 1 การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร
 - 3.1.1 การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 3.1.2 การบูรณาการองค์ความรู้ในสาระการเรียนรู้อื่น ๆ หรือสาระท้องถิ่น เพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุก
 - 3.1.3 การวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อกำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน วิเคราะห์พฤติกรรมผู้เรียน การวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ การกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรม การเรียนรู้

3.1.4 การกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นการสร้างองค์ความรู้เพิ่มในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
เทคนิคการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เทคนิคการส่งเสริมผู้เรียนในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

3.2 โมดูลที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากร

3.2.1 การวางแผนกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบ

3.2.2 การบริหารจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.2.3 การบริหารจัดการด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.2.4 การส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.2.5 การอบรมครูด้านการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ ให้มีความทันสมัยและน่าสนใจ

3.2.6 การอบรมครูด้านการใช้ห้องปฏิบัติการ และวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนรู้

3.3 โมดูลที่ 3 การพัฒนาวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน

3.3.1 ความหมาย ความสำคัญ ประโยชน์ และวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.3.2 อบรมครูด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนที่เน้นทักษะการคิด พัฒนาการคิดของนักเรียน การปฏิบัติจริงและการนำไปประยุกต์ใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3.3 การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของครูต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.3.4 บทบาทครู ผู้เรียน และการจัดการชั้นเรียนสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.4 โมดูลที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้

3.4.1 การออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล

3.4.2 การออกแบบกระบวนการศึกษาค้นคว้า และการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดการศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้และร่วมทำงานกับกลุ่มเพื่อน

3.4.3 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.5 โมดูลที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3.5.1 การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อบรมให้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

3.5.2 การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลเกณฑ์รูปบิต score เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนปฏิบัติ

3.5.3 การสร้างเครื่องมือวัดผลสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.5.4 การประเมินผล รายงานและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4. กิจกรรมการพัฒนา

ระยะเวลาดำเนินการโปรแกรม

โมดูล	กิจกรรม/วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
-	ประชุมชี้แจง	3
-	ศึกษาดูงาน	7
1. การออกแบบเนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%)	4
	2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%)	7
	3. การพัฒนาตนเอง (70%)	28
2. การบริหารจัดการทรัพยากร	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%)	3
	2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%)	5
	3. การพัฒนาตนเอง (70%)	21
3. การพัฒนาวิธีสอนและการจัดการชั้นเรียน	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%)	7
	2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%)	12
	3. การพัฒนาตนเอง (70%)	50
4. การออกแบบการจัดการเรียนรู้	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%)	5
	2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%)	9
	3. การพัฒนาตนเอง (70%)	35
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ (10%)	6
	2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (20%)	10
	3. การพัฒนาตนเอง (70%)	48
-	ประชุมสรุปผลการพัฒนาครู	3
รวมระยะเวลา		263

รายละเอียดการดำเนินงานกิจกรรมการพัฒนา

กิจกรรมการพัฒนา	การดำเนินการ	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
1. ประชุมชี้แจงและ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ โปรแกรมการพัฒนาคู ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา มหาสารคาม	ประชุมชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรม การพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม และการใช้โปรแกรมเพื่อพัฒนาคูในการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา โดยอธิบายให้ครูเข้าใจ ความสำคัญ ความจำเป็นในการพัฒนา วัตถุประสงค์ ของการพัฒนา กิจกรรม การดำเนินการ การวัดและ ประเมินผลและผลที่คาดว่าจะได้รับการใช้ โปรแกรมพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	3
2. การศึกษาดูงาน โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	การศึกษาดูงาน โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ด้าน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ศึกษาดูงาน 1 วัน 7 ชั่วโมง โดยประมาณหรือตามความเหมาะสม)	7
3. โมดูลที่ 1 การออกแบบ เนื้อหาเชื่อมโยงกับหลักสูตร (ประมาณ 1-2 สัปดาห์)	1. อบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 1.1 การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1.2 การบูรณาการองค์ความรู้ในสาระการเรียนรู้ อื่น ๆ หรือสาระท้องถิ่น เพื่อจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1.3 การวิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัด เพื่อ กำหนดพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน วิเคราะห์ พฤติกรรมผู้เรียน การวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ การกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ 1.4 การกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นการสร้างองค์ความรู้ เพิ่มในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เทคนิคการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก เทคนิคการส่งเสริมผู้เรียนในการสร้าง องค์ความรู้ด้วยตนเอง 2. การพัฒนาตนเอง โดยนำความรู้ที่ได้รับจาก การอบรมเชิงปฏิบัติการไปใช้จริง โดยประยุกต์ใช้	4 28

กิจกรรมการพัฒนา	การดำเนินการ	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
	ในงานที่รับผิดชอบ และเรียนรู้จากการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง 2.1 โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และให้การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบ 2.2 ส่งเสริมให้ครูออกแบบเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยบูรณาการเนื้อหากับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น 2.3 ใช้กระบวนการ PLC ติดตาม และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามผล และรับทราบปัญหา เพื่อร่วมกันหาวิธีแก้ไข ทุกสัปดาห์	7
4. โมดูลที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากร (ประมาณ 1-3 สัปดาห์)	1. อบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การบริหารจัดการทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อบรมครูด้านการพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้ ให้มีความทันสมัยและน่าสนใจ การอบรมครูด้านการใช้ห้องปฏิบัติการ และวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนรู้ 2. การพัฒนาตนเอง นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมเชิงปฏิบัติการไปใช้จริง โดยประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบ และเรียนรู้จากการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง 2.1 การบริหารจัดการสื่อและแหล่งเรียนรู้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2.2 การวางแผนจัดการทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างเป็นระบบ	3

กิจกรรมการพัฒนา	การดำเนินการ	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
	2.3 การบริหารจัดการด้านสถานที่และวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2.4 การส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก 2.5 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และ ทำงานร่วมกัน ได้แก่ การลดข้อจำกัดของครูอาวุโส ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต โดยให้ ครูรุ่นน้องช่วยอำนวยความสะดวกและช่วยสอน เกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีให้แก่รุ่นพี่ 2.6 ขอรับการสนับสนุนด้านงบประมาณจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน 2.7 ขอความร่วมมือจากโรงเรียนเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อ สนับสนุนภารกิจของโรงเรียนด้านทรัพยากรที่ใช้ใน การจัดการเรียนรู้ และการสอดส่องดูแลนักเรียน 2.8 โรงเรียนจัดให้มีห้อง ปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความสมบูรณ์และ เพียงพอสำหรับครูนักเรียนและบุคลากรทุกคน ได้ใช้ในการทำงานและการเรียน 2.9 ใช้กระบวนการ PLC ติดตาม และพัฒนางาน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามผล และรับทราบ ปัญหา เพื่อร่วมกันหาวิธีแก้ไข ทุกสัปดาห์	5

กิจกรรมการพัฒนา	การดำเนินการ	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
5. โมดูลที่ 3 การพัฒนา วิธีการสอนและการจัดการ ชั้นเรียน (ประมาณ 1-6 สัปดาห์)	1. อบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 1.1 ความหมาย ความสำคัญ ประโยชน์ และ วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1.2 อบรมครูด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ การสอนที่เน้นทักษะการคิด พัฒนาการคิดของนักเรียน การปฏิบัติจริงและ การนำไปประยุกต์ใช้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 1.3 การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของครูต่อการจัด การเรียนรู้เชิงรุก 1.4 บทบาทครู ผู้เรียน และการจัดการชั้นเรียน สำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	7
	2. การพัฒนาตนเอง นำความรู้ที่ได้รับจากการ อบรมเชิงปฏิบัติการไปใช้จริง โดยประยุกต์ใช้ในงาน ที่รับผิดชอบ และเรียนรู้จากการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง 2.1 นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม มาใช้ในการ จัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยทดลองปฏิบัติด้วยวิธีการ หลากหลาย เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เพื่อให้ได้ วิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เหมาะสมกับเนื้อหา และ บริบทของผู้เรียน 2.2 ส่งเสริมการปฏิบัติด้านการจัดการชั้นเรียน ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ด้วยวิธีการที่เหมาะสม 2.3 ส่งเสริมการพัฒนางานด้วยกระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และวิธีการจัดการเรียนรู้ ในแต่ละกลุ่มสาระ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก	50
	3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามผล และรับทราบ ปัญหา เพื่อร่วมกันหาวิธีแก้ไข ทุกสัปดาห์	12

กิจกรรมการพัฒนา	การดำเนินการ	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
6. โมดูลที่ 4 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (ประมาณ 1-4 สัปดาห์)	1. อบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 1.1 อบรมการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อย่างเป็นขั้นตอน การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ การวัด และประเมินผล 1.2 อบรมการออกแบบกระบวนการศึกษาค้นคว้า และการสร้างองค์ความรู้ของผู้เรียน 1.3 อบรมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. การพัฒนาตนเอง โดยนำความรู้ที่ได้รับจากการ อบรมเชิงปฏิบัติการไปใช้จริง โดยประยุกต์ใช้ในงาน ที่รับผิดชอบ และเรียนรู้จากการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง 2.1 นำวิธีการสอนและการจัดการชั้นเรียน มาใช้ ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การจัดการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ การวัดและ ประเมินผล และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 2.2 ออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีขั้นตอน การอภิปรายผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ นักเรียนอภิปรายร่วมกันว่า ได้อะไรจากการเรียนรู้ใน ครั้งนี้ ความรู้ของนักเรียนจะนำไปใช้ในเรื่องใดได้บ้าง บรรลุผลสำเร็จตามหลักสูตรหรือไม่ และให้นักเรียน ประเมินผลความสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียน ร่วมกับเพื่อน ๆ 2.3 ใช้การนิเทศภายใน เพื่อติดตามผลการจัด การเรียนรู้ ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการเรียนรู้แก่ครู เพื่อนำเสนอประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น 2.4 ใช้กระบวนการ PLC ติดตาม และพัฒนางาน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	5 35

กิจกรรมการพัฒนา	การดำเนินการ	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
	3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามผล และรับทราบปัญหา เพื่อร่วมกันหาวิธีแก้ไข ทุกสัปดาห์	
7. โมดูลที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (ประมาณ 1-6 สัปดาห์)	1. อบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 1.1 อบรมให้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล เกณฑ์รูบิค score เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนปฏิบัติ 1.2 อบรมให้ความรู้การสร้างเครื่องมือวัดผลสำหรับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 1.3 อบรมให้ความรู้การประเมินผล รายงานและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2. การพัฒนาตนเอง โดยนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมเชิงปฏิบัติการไปใช้จริง โดยประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบ และเรียนรู้จากการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง 2.1 ส่งเสริมให้ครูตรวจสอบและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน โดยใช้เครื่องมือวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ 2.2 วางแผนการวัดและประเมินผลให้ครอบคลุมการวัดพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออก เช่น ความตั้งใจ ความมีน้ำใจต่อเพื่อน ความอดทนมุ่งมั่น ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ จะสามารถวัดได้จากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน โดยการวัดและประเมินผล	6 48

กิจกรรมการพัฒนา	การดำเนินการ	ระยะเวลา (ชั่วโมง)
	ต้องสอดคล้องแสดงถึงผลการจัดการเรียนรู้ ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ 2.3 วัดผลและประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ในช่วงก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน 2.4 ใช้กระบวนการ PLC ติดตาม และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์ เพื่อติดตามผล และรับทราบปัญหา เพื่อร่วมกันหาวิธีแก้ไข ทุกสัปดาห์	10
8. ประเมินผลและสรุปผลการใช้โปรแกรมฯ	1. ประเมินผลการใช้โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม 2. สรุปผลการพัฒนาครู	3
รวมระยะเวลาดำเนินการ		263

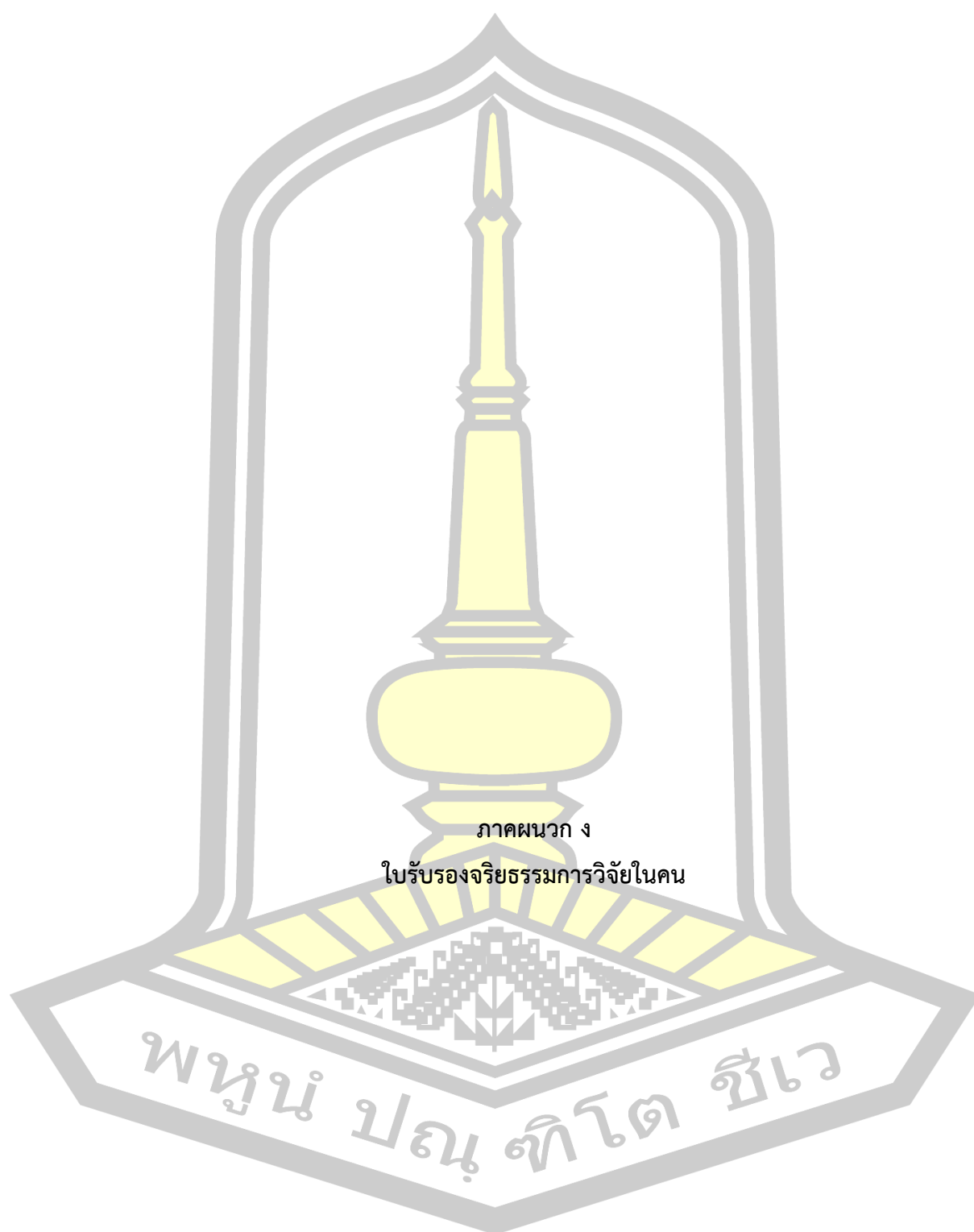
5. การวัดและประเมินผล

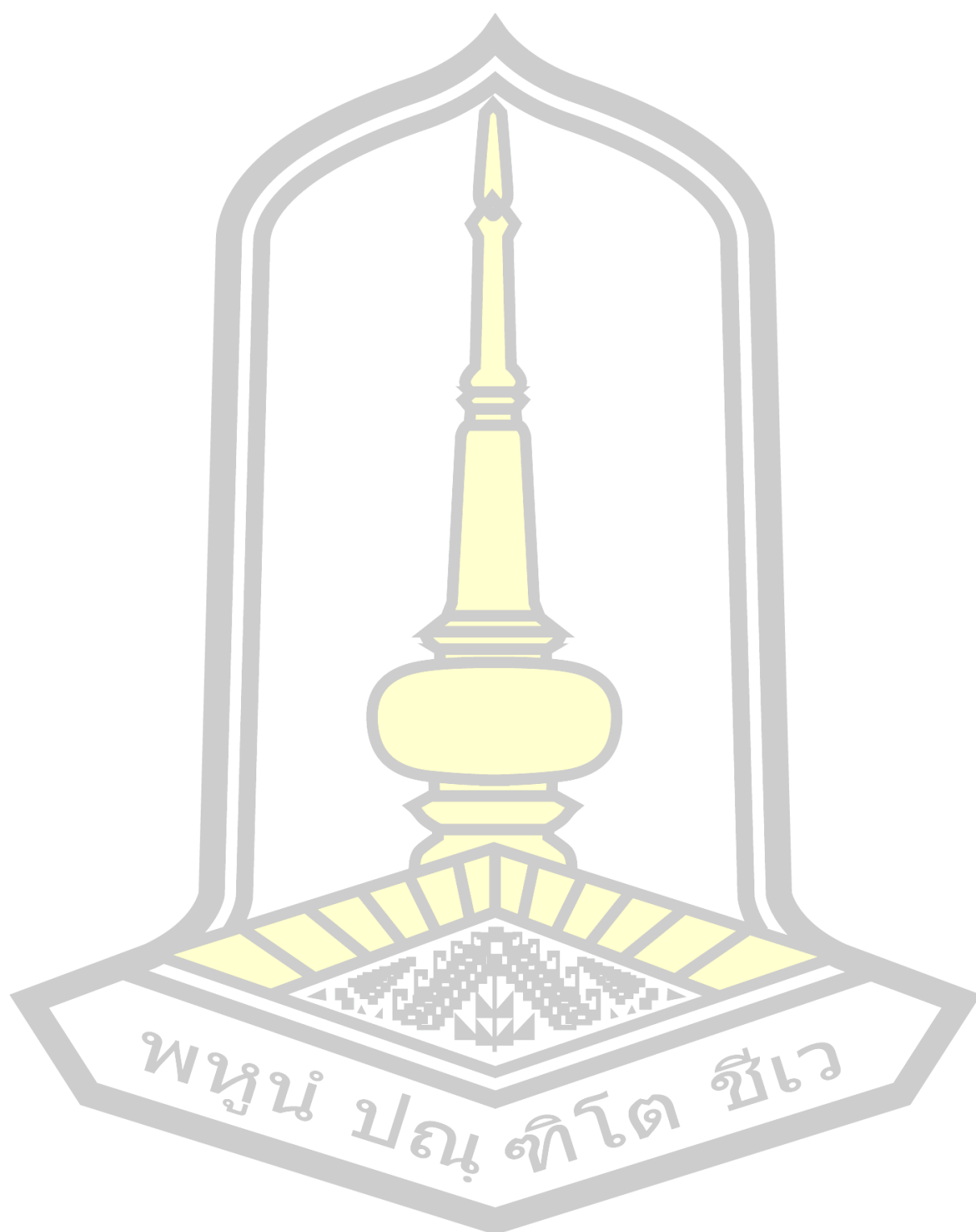
การวัดและประเมินผลของโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม มีรายละเอียดดังนี้

5.1 การวัดด้านพุทธิพิสัย วัดโดยวิธีการทดสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวัด คือ แบบทดสอบ ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อวัดความรู้ตามเนื้อหาโปรแกรมที่ได้อบรม แต่ละโมดูล (หน่วยงานต้นสังกัดออกแบบการวัด และสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อบรม)

5.2 การวัดพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย วัดโดยวิธีการประเมินพฤติกรรม

5.3 การวัดพฤติกรรมด้านจิตพิสัย วัดโดยวิธีการสังเกตพฤติกรรม เครื่องมือที่ใช้ในการวัด คือ แบบสังเกตพฤติกรรม







คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

เลขที่การรับรอง : 497-481/2567

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาไทย) โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาอังกฤษ) The Development of Teacher Enhancement Program for Active Learning Management under the Secondary Educational Service Area Office Mahasarakham.

ผู้วิจัย : นางสาวจินตนา สมเสียง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : คณะศึกษาศาสตร์

สถานที่ทำการวิจัย : สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ประเภทการพิจารณาแบบ : แบบเร่งรัด

วันที่รับรอง : 14 สิงหาคม 2567

วันหมดอายุ : 13 สิงหาคม 2568

ข้อเสนอการวิจัยนี้ ได้รับการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคามแล้ว และอนุมัติในด้านจริยธรรมให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องข้างต้นได้ บนพื้นฐานของโครงร่างงานวิจัยที่คณะกรรมการฯ ได้รับและพิจารณา เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วให้ผู้วิจัยส่งแบบฟอร์มการปิดโครงการและรายงานผลการดำเนินงานมายังคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในโครงการวิจัย ผู้วิจัยจักต้องยื่นขอรับการพิจารณาใหม่

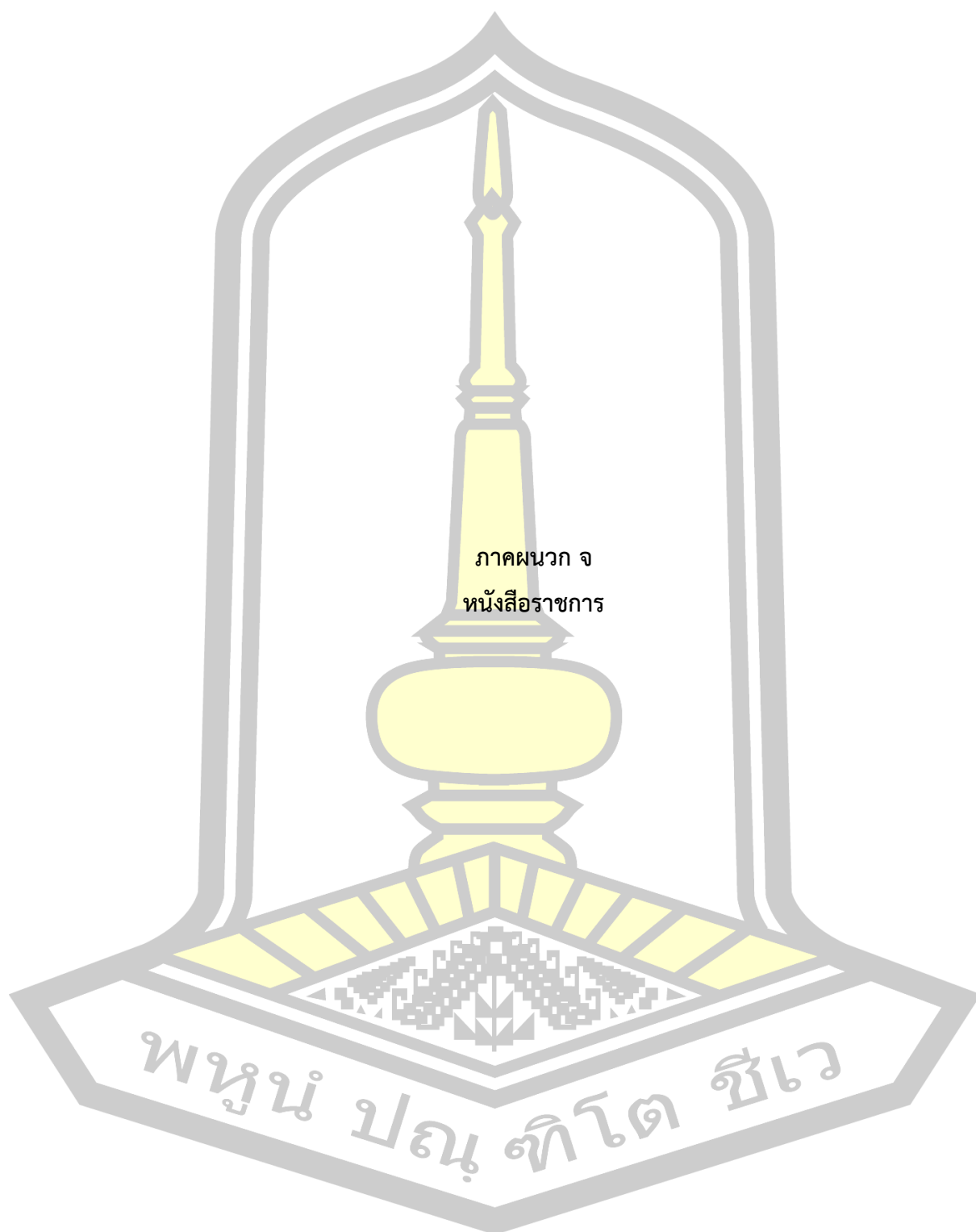
กตริ์ สว่างจิต

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกษียรหญิงราตรี สว่างจิต)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)





ที่ อว 0605.5(2)/ว.2247

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

12 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายวิลาส วันชัย

ด้วย นางสาวจินตนา สมเสียง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ นามวรรณ 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.2247

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

12 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพงษ์ชัย บุญคง

ด้วย นางสาวจินตนา สมเสียง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี 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)/2247

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

12 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางรัตนา มุลป้อม

ด้วย นางสาวจินตนา สมเสียง นิสิตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ 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.2247

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

12 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายรังสฤษฏ์ โยมศรีเคน

ด้วย นางสาวจินตนา สมเสียง นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิจัย เรื่อง “โปรแกรมการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ นามวรรณ 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)/ว2297

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

14 มีนาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม

ด้วย นางสาวจินตนา สมเสียง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาครู ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าวเข้าทดลองใช้เครื่องมือวิจัยเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

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



ที่ อว 0605.5(2)/ว2298

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 กันยายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวจินตนา สมเสียง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาคู่มือในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวจินตนา สมเสียง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ว2298

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

2 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวจินตนา สมเสียง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง โปรแกรมการพัฒนาครู ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวจินตนา สมเสียง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-4375-4322-40 ต่อ 6216

โทรสาร 0-4371-3147



ที่ อว 0605.5(2)/ว.1702

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ประยุทธ์ เทเวลา

ด้วย นางสาวจินตนา สมเสียง นิสิตรระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 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.1702

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายรณกฤต รินทะชัย

ด้วย นางสาวจินตนา สมเสียง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังอย่างยิ่งว่าได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี 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.1702

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.นงลักษณ์ มีแก้ว

ด้วย นางสาวจินตนา สมเสียง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 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.1702

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สุรพงษ์ ศรีเศรษฐา

ด้วย นางสาวจินตนา สมเสียง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 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.1702

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ว่าที่ ร.ต.หญิง ดร.ปรางทิพย์ พิณีจ

ด้วย นางสาวจินตนา สมเสียง นิสิตระดับระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 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

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวจินตนา สมเสียง
วันเกิด	วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2532
สถานที่เกิด	อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 97 หมู่ที่ 23 ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44150
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนผดุงนารี ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547 มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) โรงเรียนค้อวังวิทยาคม ตำบลค้อวัง อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร พ.ศ. 2550 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) โรงเรียนค้อวังวิทยาคม ตำบลค้อวัง อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร พ.ศ. 2557 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2568 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ภัโต ชีเว